

вательных учреждений, ассоциированных в интегрированную систему, достигается существенная экономия объема образовательных услуг и материальных затрат.

Интегрированная двухуровневая система образования благодаря своей гибкой структуре и быстрой адаптации к изменяющейся конъюнктуре спроса на рынке труда создает благоприятные условия для реализации целевой индивидуальной подготовки специалистов различных квалификационных уровней. В условиях же формирующихся социально-экономических рыночных отношений это весьма важно не только для выпускников вузов в плане их последующего трудоустройства, но и для предприятий и учреждений, нуждающихся в кадрах с элитарной подготовкой.

## **БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

1. *Михелькевич В.К., Кравцов П.Г.* Целевая функционально ориентированная подготовка специалистов в техническом университете: концепция, технология, обучение, опыт реализации. Самара: СГТУ, 2001. 112 с.
2. *Федоров И.Б., Коршинов С.В.* О ходе разработки проектов государственных образовательных стандартов бакалавров и магистров по специальности в области инженерного образования: Докл. на Координационном совете УМО и НМС/МГТУ им. Н.Э. Баумана М., 2004. 25 с.
3. *Соломонов В.А., Иванов П.В.* Компетентностный подход в государственных образовательных стандартах третьего поколения // Окружающий мир для нас и будущих поколений: Тр. XII Междунар. конф. Самара-Астрахань-Самара, МИТХТ им. М.В. Ломоносова, 2007. С. 44-48.
4. *Пузанков Д., Федоров И., Шадриков В.* Двухступенчатая подготовка специалистов // Высшее образование в России. 2004. №2. С. 3-11.
5. *Тимофеев В.С., Соломонов В.А.* Современное состояние и перспективы подготовки кадров высшей квалификации для наукоемких технологий // Высокие технологии в химическом образовании: Тр. Междунар. методологического семинара. Самара-Астрахань-Самара, МИТХТ им. М.В. Ломоносова, 2007. С. 44-48.
6. *Похолков Ю., Чучалин А., Боев О.* Бакалавр - инженер: реальность и перспективы для России // Высшее образование в России, 2004. №9. С. 4-19.
7. *Бекренев А.Н., Михелькевич В.Н.* Интегрированная система высшего инженерного образования // Высшее образование в России, 1994. №2. С.125-128.
8. *Бекренев А.И., Михелькевич В.Н.* Интегрированная система многоуровневого высшего технического образования//Высшее образование в России. 1995. №2. С.111-121.

УДК 378

*Е.Н. Руднева*

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ - ОСНОВА СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛА**

*Рассматриваются этапы, формы, уровни формирования профессиональной идентичности. Определяются процессы и стадии развития профидентичности. Дается понятие карьеры в рамках становления профидентичности.*

Система наиболее общих представлений о самом себе и своем месте в мире называется идентичностью. Она предполагает также осознание себя как профессионала. Человек не просто «выбирает профессию», а в значительной степени предопределяет весь свой дальнейший образ жизни, круг общения.

Широкое распространение термина «идентичность», его введение в междисциплинарный научный обиход связано с именем Эрика Эриксона. Согласно Эриксону, процесс становления и развития идентичности «оберегает целостность и индивидуальность опыта человека... дает ему возможность предвидеть как внутренние, так и внешние опасности и соразмерять свои способности с социальными возможностями, представленными обществом» (Э. Эриксон, 1996) [11]. В своих работах Эриксон рассматривает идентичность как сложное личностное образование, имеющее многоуровневую структуру, что связано с тремя основными уровнями человеческой природы: индивидуальным, личностным и социальным.

Первый уровень - это представление о себе как о некоторой относительно неизменной данности, человеку того или иного физического облика, темперамента, задатков, имеющем принадлежащее ему прошлое и устремленным в будущее.

Второй уровень идентичности определяется как ощущение человеком собственной неповторимости, уникальности своего жизненного опыта, задающее некую тождественность самому себе.

Третий уровень - как личностный конструкт, который отражает внутреннюю солидарность человека с социальными, групповыми идеалами и стандартами. Это те характеристики, благодаря которым мы делим мир на похожих и не похожих на себя.

Профессиональную идентичность можно рассматривать как компонент социальной идентичности личности. Понятие социальной идентичности описывает то, как другие люди определяют человека на основе широких социальных категорий или признаков, таких как возраст, профессия или этническая принадлежность. Это те компоненты «Я» человека, которые переживаются им на уровне осознания принадлежности к какой-либо группе [12].

Субъективное значение различных социальных реакций человека тем больше, чем сильнее они включены в общую модель развития, характерную для данной профессиональной культуры. Профессиональное сообщество - это принадлежность к группе, где групповое согласие «имеет общее поле сил, которые действуют на члена группы для того, чтобы он остался в группе. Это «поле» включает различные силы: привлекательность группы, привлекательность членов группы, ценность групповой деятельности и так далее». Люди объединяются вместе благодаря наличию общих целей и требованию взаимозависимости действий.

В процессе профессиональной идентификации индивид самоопределяется как член некоторой профессиональной категории. Основным процессом развития идентификации в профессии является сравнение. Сравнение с похожими, близкими, релевантными группами (психолог сравнивает свою профессиональную группу с другой группой психологов, а не врачей или инженеров). В процессе сравнения задействованы не все параметры профессиональной деятельности, а ценностно значимые качества и характеристики. В результате позитивная профессиональная идентичность оказывается основанной на положительных, благоприятных отличиях своей профессиональной группы от другой. Индивид идентифицирует себя именно с той профессиональной группой, в которой подтверждается его представление о себе. Сванн (Swann, 1992) утверждает, что склонность людей выбирать тех партнеров по взаимодействию, которые подтверждают их собственные взгляды на себя, коренится в желании поддержать ощущение предсказуемости и контроля. Вероятно, профессиональная идентичность - это возможность поддержания стабильной личностной идентичности.

Когда человек рассматривается как член профессиональной группы, для его характеристики используются две совокупности признаков: присущие конкретно данному человеку и профессиональной группе, к которой он принадлежит [1]. Качества самого человека, прирожденные или приобретенные, описывают его личностную идентификацию; профессионально значимые качества, профессиональную идентификацию. Становление профессиональной идентичности - это активный процесс, отражающий представление человека о себе как о профессионале [5].

Профессиональная принадлежность - одна из самых значимых характеристик любого человека. Если взрослого человека просят ответить на вопрос «Кто Вы?», то, как правило, сначала он называет имя и профессию, а уж потом говорит о возрасте, национальности, религиозных убеждениях и т.п. Представление о себе как о носителе определенной профессии - неотъемлемый компонент представлений большинства взрослых людей о самих себе. И чем более любима работа, тем более слиты эти представления, со временем человек уже не мыслит себя вне связи со своей профессией. И если он по каким-то причинам не может продолжать заниматься своим любимым делом (безработица, болезни, выход на пенсию), это превращается для него в настоящую жизненную трагедию.

Иногда выбор профессии или будущего места учебы кажется легким, сделанным чуть ли не моментально: просто вдруг понял, что стану тем-то, и все. Но на самом деле это решение в таких случаях обычно осуществляется по формуле «одно мгновение плюс вся предшествующая жизнь»: даже если само решение принимается незамедлительно, зависит оно от всего предшествующего жизненного опыта. Поэтому можно сказать, что профессиональное самоопределение не сводится к одномоментному выбору, оно начинается задолго до самого события, продолжается и после него, по мере дальнейшего обучения и освоения профессии. Сложность выбора состоит еще и в том, что предпочесть одну профессию - значит отказаться от многих других.

Можно выделить четыре так называемых статуса профессиональной идентичности - «ступеньки», на которых человек находится в процессе профессионального самоопределения.

**Неопределенная профессиональная идентичность:** выбор жизненного пути не сделан, четкие представления о карьере отсутствуют, но человек даже и не ставит перед собой такую проблему.

**Навязанная профессиональная идентичность:** человек имеет сформированные представления о своем профессиональном будущем, но они навязаны извне (например, родителями) и не являются результатом самостоятельного выбора.

**Мораторий (кризис выбора) профессиональной идентичности:** человек осознает проблему выбора профессии и находится в процессе ее решения, но наиболее подходящий вариант еще не определен.

**Сформированная профессиональная идентичность:** профессиональные планы определены, что стало результатом осмысленного самостоятельного решения.

Центральное место в становлении самосознания индивида занимают проблемы, коренящиеся и вытекающие из недостаточной сформированности «чувства себя», своей «имманентной идентичности». Чувство идентичности создает условия для встречи человека со своей индивидуальностью; на нем, как на фундаменте, строится процесс личностного и профессионального самоопределения. Согласно Эриксону, главная задача, с которой человек должен справиться к 20 годам (т.е. возрасту студентов 3-го курса), - это объединение всего того, что он знает о своих психофизиологических особенностях, о себе ...т.е. сбор в единое целое всех своих ролей и аспектов. Этот процесс обеспечивает человеку чувство субъективного ощущения тождества и целостности. Фрагментарное чувствование себя может существенно затруднить профессиональное самоопределение. Согласно теории Д. Сьюпера о «конгруэнтности «Я»-концепции и профессии», человек неосознанно ищет профессию, в которой он будет сохранять соответствие своим представлениям о себе, а «входя в профессию», будет искать осуществление этого соответствия. Нужно, чтобы человек увидел себя в том малом, что он в данный момент делает. Иными словами, профессиональная деятельность будет успешной только тогда, когда получит личностный отпечаток, т.е. обретет свойство отражать и воплощать через себя личность. Когда человек, по меткому выражению М. Пруста, «раздает себя в разные вещи», все, что он делает, становится воплощением и продолжением его самого, превращается в живой поток творчества, приносит чувство глубокого удовлетворения. В этом - преимущество профессионала. Человеку, который не воплощается в реальных продуктах своего труда, много труднее увидеть и познать самого себя, он не может «с головой» уйти в свое дело, взять и нести ответственность за постановку и решение профессиональных задач. Только в случае внутреннего единства личности специалиста его деятельность явит собой могучий поток творчества, где не будет ничего лишнего, преходящего, обусловленного сиюминутными обстоятельствами. И, наоборот, при отсутствии этого внутреннего единства специалиста будет как бы «кидать» из стороны в сторону - он станет менять содержание своего труда, его действия будут лишь предметно направленными, он сможет с легкостью «перескакивать» с одного предмета на другой, увлекаясь их многообразием. Такой специалист никогда не окажется в плену своей работы, не будет испытывать от неё чувство глубокого удовлетворения, его творческий потенциал будет лишь расплываться, и у него появится склонность к разного рода конфликтам [2].

Одной из важных функций профессиональной идентификации является выстраивание коммуникативного поведения, для чего используются различные лингвистические стратегии. Выделяются две главные лингвистические стратегии для позитивного отличия индивида от членов других профессиональных групп и для повышения своей собственной идентификации, это - конвергенция и дивергенция. Конвергенция определяется как стратегия, при которой люди приспособливают друг к другу свое коммуникативное поведение, а дивергенция - как стратегия, при которой говорящий подчеркивает речевые различия между собой и другими [4].

Не менее важной является функция ценностей. Ценности создают идентичность. «Ценности - это представление о желаемом, явное или скрытое, отличающее одного индивида или характеризующее группу, влияющее на выбор действий, целей или средств» (Clyde Kluckhohn, 1954). Ценности - это принципы или правила для решения вопроса о том, является ли событие, объект плохим или хорошим. Как таковые они определяют цели и мотивы поведения. Важно подчеркнуть, что ценности могут характеризовать как отдельного индивида, так и профессиональную группу. В качестве норм группы ценности должны рассматриваться как общие правила, определяющие нормативное поведение, в особенности взаимодействие членов профессиональной группы. Существуют разделяемые членом профессиональной группы строгие нормы поведения и системы ценностей, которые, в свою очередь, влияют на представления индивидов, принадлежащих к этой группе [9].

Профессиональная идентичность как многомерный и интегративный психологический феномен, обеспечивающий человеку целостность, тождественность и определенность, развивает-

ся в ходе профессионального обучения в пространстве процессов самоопределения, самоорганизации и персонализации, а также обуславливается развитием рефлексии при соблюдении определенных условий [6].

Процесс становления профессиональной идентичности состоит из нескольких вытекающих друг из друга процессов:

- самоопределение индивида как члена некой профессиональной группы;
- присвоение себе общих групповых характеристик и усвоение норм и стереотипов поведения выбранной профессиональной группы;
- приписывание себе усвоенных групповых норм и стереотипов, использование их в качестве регуляторов своего поведения.

В становлении профидентичности есть возможность выделить некоторые исторические формы профессиональной идентичности. К первой исторической форме следует отнести объединение людей, вокруг какого-то Дела, будь то охота, рыбная ловля, ткачество и др. На тот момент превалировали представления людей об общем характере выполнения определенных трудовых действий, о необходимости активности в конкретном времени и фиксированном пространстве, о трудовой общности для удовлетворения базовых потребностей человека. Профидентичность была диффузной, «неоформленной», «пассивной».

Проиллюстрируем становление профессиональной идентичности на примере детей в элементарном обществе. В период детства формирование идентичности происходило через игрушки, одежду, словесную информацию, игры. Наблюдение за трудом взрослых, подготовкой к охоте, рыбной ловле, земледелию было доступным для детей. Они имели возможность видеть различие - в первую очередь между женщинами и мужчинами - в трудовых операциях, так появлялось первое примитивное представление о разделении труда, т.е. поступала информация о существовании двух различных систем. Информация подкреплялась взрослыми людьми. Подкрепление осуществлялось:

а) формированием внешнего облика, типичного для представителя той или иной системы. Сюда можно отнести разность одежды, различие причесок;

б) формированием поведения через приучение выполнения типичных для разных профессиональных сфер операций. Так, трехлетним девочкам давались маленькие спицы, коклюшки; мальчиков отправляли вместе с отцами на мужские работы: по дрова, на починку дома или хозяйственной утвари, полевые работы. Родовой ребенок отождествлял свои действия с орудийными действиями взрослого, пытался подражать не только самому действию, но и его результату;

в) формированием поведения через словесные инструкции, имевшие характер предписаний.

Важнейшее значение для становления профессиональной идентичности имели обряды.

Обряды, их красочный, эмоционально насыщенный порядок проведения, характерные действия позволяли лучше запомнить последовательность хозяйственных процедур, а магическая форма обряда требовала обязательности их точного выполнения. Система обрядов, оберегов, заговоров выполняла функцию технологического справочника, завещанного предками. Участвуя в обрядах, наблюдая за их исполнением, дети обучались, что именно пора уже делать, чего надо опасаться, они достаточно быстро вовлекались в соответствующий круг забот и действий, у них рано формировалось личностное отношение к делу.

При дальнейшем профессиональном разделении труда важным стало приобщение к трудовым действиям и к «своим» сообществам. Основную роль в такой идентификации выполняли фольклорные игры, построенные на противопоставлении, что внешне предельно четко выражалось в пространственно-композиционной организации игры. Такие игры начинались с выстраивания друг напротив друга мальчиков и девочек в линию. Этот элементарный игровой прием имеет важнейшее значение: с одной стороны, субъект имел возможность уподобиться, отождествиться, идентифицироваться с другими «элементами» системы; с другой стороны, субъект мог четко представить границы этой системы.

Далее в ходе исторического процесса профессионального разделения труда возникла вторая форма профидентичности - осознание цеховой общности: сформировалась идея единства, т.е. оформилось представление о Других, таких же, как я, умеющих то же, что и я. Вместе с тем усилилась оппозиция относительно Других, не таких, как мы. Эти процессы привели к появлению профессионально дифференцирующих признаков: различиям в одежде, прическах, манерах и привычках, профессиональном лексиконе, стиле деятельности и образе жизни. Профессиональная идентичность становится выраженной, «приобретенной», ремеслу надо было специально учиться.

Далее акцент смещается с деловой, цеховой выраженности к самовыражению, к самореференции, к образу Я. Новую форму профидентичности, допустимо назвать открытой, выраженной, устойчивой. Профессиональные дифференцирующие признаки становятся менее наглядными, но не исключительными, они приобретают большую эффективную выраженность, проявляются в профессиональных ценностях.

Профессиональная идентичность - это не только осознание своей тождественности с профессиональной общностью, но и её оценка, психологическая значимость членства в ней, разделяемые профессиональные чувства, своеобразная ментальность, ощущение своей профессиональной компетентности, самостоятельности и самоэффективности, т.е. переживание своей профессиональной целостности и определенности.

Развитие профессиональной идентичности осуществляется в двух направлениях посредством процессов:

а) ассимиляции и аккомодации - происходит отбор новых компонентов в структуру идентичности, затем приспособление структуры к этим компонентам;

б) оценки - определения значения и ценности содержаний идентичности; взаимодействие этих процессов во времени приводит к формированию содержательного и ценностного измерений профессиональной идентичности.

Системообразующими компонентами профидентичности являются: а) парадигмальное самоопределение в теоретических концепциях, б) инструментальное самоопределение, предполагающее свободное владение методами, в) ситуативное самоопределение, отражающее предпочтения в работе.

Э. Фромм рассматривает идентичность как единство человека и его дела: я то, что я делаю. Профессионал - это мастер своего дела, ему хватает и душевности, и технологичности, и призвания, и инициативности [8].

Человеку трудно обрести профидентичность, ибо его профессиональный успех в жизни зависит не только от его реальных способностей и мастерства, но и от признания его личности и мастерства теми, кто входит в профессиональное сообщество значимых других.

Обретение профессиональной идентичности является чрезвычайно важной частью профессионального становления любого специалиста. Будучи расширением Я-концепции, сформированная профессиональная идентичность служит надёжной системой координат для осмысления как профессионального, так и личного опыта

Веру в свои профессиональные возможности молодой специалист обретает постепенно, шаг за шагом, проходя через периоды серьёзных сомнений и тревог. Кроме того, сама рабочая ситуация представляет собой серьёзный вызов не только профессиональным, но и личным качествам начинающего специалиста. В данной ситуации большое значение приобретает профессиональная поддержка коллег той профессиональной группы, к которой принадлежит молодой специалист.

Профессиональная идентичность начинающего специалиста имеет внешние и внутренние компоненты. Внешние аспекты идентичности связаны с тем, как его воспринимают и насколько принимают как специалиста коллеги. К внутренним аспектам профессиональной идентичности относятся процессы самовосприятия и профессионального самосознания. Профессиональное обучение можно условно разделить на последовательные стадии развития. На каждой из них у начинающего специалиста возникают специфические сложности и тревоги, которые представляют собой процесс «профессионального взросления». Обычно начинающий специалист последовательно проходит стадии профессионального роста, формируя на каждой из них определённые отношения со своими коллегами. В итоге он определяет для себя, в чём состоит его профессиональная роль. Стадии развития не являются дискретными. В сложных случаях существует возврат на ранние стадии, что не свидетельствует об общем регрессе. Время обретения профессиональной идентичности индивидуально, однако, как показывает опыт, на это требуется не менее двух-трех лет.

*Возбуждение и тревога предвкушения:* на этой стадии состояние молодого специалиста можно охарактеризовать как диффузную тревогу и возбуждение. С одной стороны, это захватывающее чувство новизны, чего-то неведомого. С другой стороны, это пугающее, неудобное чувство, так как у специалиста ещё нет специфической профессиональной цели, на которой он мог бы сфокусироваться. Начинающего специалиста в это время можно сравнить с новорожденным, нуждающимся, в основном, в безопасности. И так же как ребёнок должен быть освобождён от необходимости исследовать новый мир с чувством, что его отвергают или покидают, на данном этапе развития для начинающего специалиста имеет большое значение поддержка окружения.

*Зависимость и идентификация:* на этой стадии состояние начинающего специалиста характеризуется недостатком уверенности в себе, в своих силах, нехваткой знаний о работе, которую он должен выполнять. Самый главный вопрос на этой фазе: «В чём конкретно заключается моя работа?»

*Третья стадия* характеризуется появлением доверия к себе как специалисту в той или иной сфере деятельности, попытками самостоятельного определения стратегии профессионального становления.

*Четвертая стадия:* идентификация себя с коллегами, коллективом, осознание своей роли в профессиональном сообществе; предоставление своих знаний, опыта в распоряжение других людей. Стадии проявления профидентичности представлены в таблице.

### Стадии проявления профидентичности

Начало	Развитие навыков	Консолидация	Взаимность
Неуверенность – зависимость	Зависимость – автономия	Уверенность в себе	Созидательность
Ученик	Полмастерье	Мастер	
Определение ролей	Приобретение навыков	Укрепление и развитие практики	
Стагнация	Замешательство	Интеграция	
Адекватность – неадекватность	Зависимость – автономность	Условная зависимость – индивидуализация	Независимая практика
Возбуждение и тревога от предвкушения, зависимость и идентификация	Активность и продолжающаяся зависимость, насыщение и вступление в самостоятельность	Идентичность и независимость	Спокойствие и коллегиальность

Понятие «профидентичность» определенным образом связано с понятием «профессия». Профессия задает содержательные характеристики профидентичности, как бы обеспечивая «морфологию» профессиональной деятельности и профессиональной общности и тем самым структурируя «диапазон маневра в рамках выполняемой и осваиваемой деятельности» (Н.С. Пряжников), оставляя возможность для различных вариантов самореализации внутри профессии как группы родственных специальностей [7].

Формирование профессионально дифференцирующих признаков происходит еще в процессе профессиональной подготовки. Но профессия, как основа для становления профидентичности, не имеет таких выраженных естественных дифференцирующих признаков, как, например, пол для половой идентичности, этнос для этнической. В связи с этим повышается значимость внутренней работы по обнаружению этих признаков, при этом возрастает роль других людей, которые замечали бы эти признаки и признавали их.

В качестве обобщенной детерминанты становления профессиональной идентичности в современных условиях можно назвать информационно насыщенную окружающую среду, из которой вычерпываются представления об объекте и субъекте труда, его целях и задачах, способах получения образования или приобретения необходимых навыков, о требованиях профессии к человеку и пр., т.е. следует признать приоритет внешних источников развития профидентичности на начальном этапе. Основой для дальнейшего формирования личности является профессиональная самоидентичность. Пример: N является инженером-конструктором, в соответствии с базовым образованием проявляет характерные для «нормативного» инженера-конструктора черты, обладает определенными профессиональными знаниями и умениями - можно говорить о его профидентичности. Если при этом N четко понимает, что он инженер-конструктор, положительно к этому относится, вырабатывает систему профессионально-нравственных самооценок, определяется в своих профессиональных позициях, осознает и выделяет характерные черты людей своей профессии, то можно говорить о его профессиональной самоидентичности. Профидентичность можно формировать, профессиональная самоидентичность достигается. Можно обеспечить чистоту внешних источников формирования профессиональной идентичности; нельзя сформировать профессиональную самоидентичность, можно лишь создать условия для её обретения.

Возможно возникновение ложной профессиональной идентичности, построенной на основе общности престижа профессии, элитарности профессиональных групп, супероригинально-

сти функционального Я. В этих случаях внутренние ресурсы профидентичности остаются не задействованными, весь упор сделан на внешний аспект, антураж.

В обсуждении проблемы профидентичности одной из важных категорий является профессиональный рост как представление о карьере специалиста. Карьера - это не только успешность в профессиональной деятельности, но и успешность всей жизни.

Карьера - результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанной с должностным или профессиональным ростом. Это траектория движения в рамках жизни человека. Составляющие термина «карьера» - характер целей, которые ставит перед собой человек; система мотивов, побуждающих человека выполнять работу, в большей или меньшей степени полезную для общества, а также стоящую за этими мотивами систему ценностей; степень актуализации при осуществлении соответствующей деятельности способностей специалиста.

В целом карьера - это один из видов мобильности в достаточно стабильных структурах иерархически организованного общества [3]. Вертикальная карьера специалиста строится на основе внешних, общественных ориентиров и определяется ими. Она предполагает включенность в социальную среду через систему профессиональных и общественных ролей. Специалисты с этим типом направленности - творцы общественной жизни, живут согласно с общественно заданными образцами жизни, имеют схематичный образ окружающего их мира в связи с тем, что воспринимают его через общественные знаки и символы. Выбирая этот способ жизни в профессии, специалист усваивает социальные нормы общества, приспосабливается к его иерархической структуре и играет по его правилам.

Карьера и профидентичность имеют сходство в построении своей композиции. Основой построения карьеры и достижения профидентичности является Я-концепция личности как относительно целостное образование, постепенно изменяющееся по мере взросления человека. В рамках Я-концепции формируется представление о профессиональном будущем в виде образа профессии или в виде конкретной профессиональной цели. Образ профессии реализуется через процессуальную активность человека, базирующуюся на чувстве ответственности, конкретная цель - через целевую активность, базирующуюся на контроле за ситуациями и отношениями. Исходом первой ситуации является достижение профидентичности, свидетельством чему служит профессиональное мастерство человека, исходом второй - построение карьеры, свидетельством чему служит профессиональный успех. Проиллюстрируем это на схеме (см. рисунок).

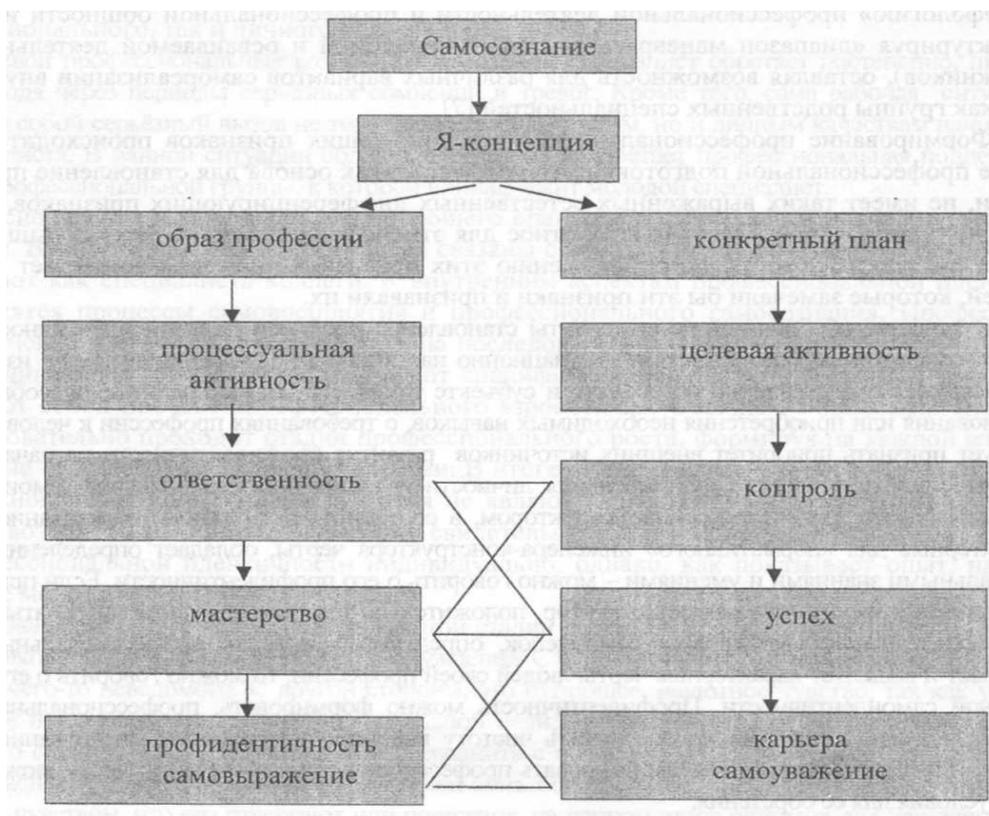


Схема формирования представлений о профессиональном будущем в рамках Я-концепции

Установлено, что вертикальная и горизонтальная карьеры - это не только способы жизни и профессии, но и, по сути, разные способы жизни вообще, возникающие в разное историческое время и в разных социальных условиях. Профессионал, выбравший горизонтальный тип карьеры, самодостаточен, поэтому он удовлетворен жизнью и тем статусом в обществе, который он занимает, он не стремится вверх, за престижными в обществе нормами. Специалист включен в социум через весь спектр существующих в обществе ролей, он живет в гармонии с собой. Такой специалист представляет самоорганизующуюся систему, функционирующую автономно от внешней регуляции. Все вышесказанное относительно горизонтальной карьеры вполне уместно отнести и к человеку, обладающему профессиональной идентичностью [10].

Подводя итог, можно заключить, что профидентичность - это самостоятельное и осознанное владение смыслами выполняемой работы, её можно трактовать как результат целесообразной и целенаправленной трудовой и деловой активности человека. Необходимо формировать профессиональную составляющую Я-концепции. Структура идентичности имеет уровневую организацию. Профессиональная идентичность в качестве образовательно-культурной стратегии имеет свою специфику: становление профессиональной идентичности не может выступать в качестве статической цели образования, её достижение возможно только в динамике саморазвития, в процессе профессионально обучения и профессиональной самостоятельной деятельности.

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *Баклушинский С.А.* Развитие представлений о понятии «социальная идентичность» / Под ред. В.С. Собкина // Этнос. Идентичность. Образование: Труды по социологии образования. М., 1998.
2. *Буйкас Т.М.* О проблемах становления чувства самоидентичности у студентов-психологов // Вестник Московского университета. 2000. №1. Сер. 14. Психология.
3. Идентичность: Хрестоматия / Сост. Л.Б. Шнейдер; Москва-Воронеж: МПСИ, 2003.
4. *Иссерс О.С., Кузьмина Н.А.* Анекдот и когнитивные операции рефреймирования: лингводидактические аспекты. Омск: Miscellania, 2000.
5. *Качалов Ю.Л.* Базовая метафора рефлексивного жизнеописания интеллигентов, предпринимателей и политиков: социальная идентичность и жизненные стратегии / Под ред. Б. А. Сосновского; М., 1996.
6. *Кузьмина Е.И.* Психология свободы. М., 1994.
7. *Пряжников Н.С.* Профессиональное и личностное самоопределение. Воронеж, 1996.
8. *Хамитова И.Ю.* Журнал практической психологии и психоанализа. 2000. №1.
9. *Шеффер Берне, Шледер Бернд.* Социальная идентичность и групповое сознание как медиаторы межгруппового поведения: Пер. И.Ю. Малисовой, А.С Шишкиной / Иностранная психология. 1993. Т. 1. №1.
10. *Шнейдер Л.Б.* Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг. Москва-Воронеж: МПСИ, 2004.
11. *Эриксон Э.* Идентичность: юность и кризис: Пер. с англ. М.: Прогресс, 1996.
12. *Ядов В.А.* Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности. Психология самосознания: Хрестоматия. Самара: Издательский Дом Бахрах-М, 2000.

УДК 378.14

*Е.Н. Рябинова*

### СИНЕРГЕТИЧЕСКАЯ СРЕДА В ИНДИВИДУАЛЬНО КОРРЕКТИРУЕМОЙ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ПОЗНАВАТЕЛЬНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНОЙ МАТРИЦЫ

*Изложен синергетический подход к разработке инновационной индивидуально корректируемой технологии обучения на основе познавательно-деятельностной матрицы. Показано, что данная технология обучения объединяет в себе множество разнородных факторов, синергетическое моделирование и управление, которые в совокупности стимулируют и улучшают усвоение учебного материала.*

Разработанная технология обучения [1], основанная на синергетических подходах, требует, прежде всего, системного понимания сущности познавательного процесса и структуризации учебного материала, подлежащего усвоению. С этой целью построена познавательно-деятельностная матрица учебного процесса ( $\psi$ -d матрица), состоящая из определенного набора