

Е.Н. Руднева, Д.Х. Гурьева, В.М.Нестеренко

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТА В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ

Рассматривается профессиональная идентичность как возможная характеристика функциональной системы индивидуальности специалиста на основе проведенного исследования. Дается определение «профессиональной идентичности» как одного из условий «благополучного» вхождения студентов в профессию в процессе обучения в вузе.

Характерной чертой современного мира является социальная трансформация общества, обусловленная не только новыми социально-экономическими отношениями, но и переоценкой ценностей, сменой ролевого поведения, образа и стиля жизни. В современных более динамичных социально-экономических и политических условиях личность очень часто оказывается в сложных ситуациях, имеющих черты неопределенности, экстремальности и конфликтности. Адекватное жизненное самоопределение личности возможно при условии не только личной ответственности, но и реальной заинтересованности общества в судьбе человека, предполагающей не его подчинение жестким социальным нормам, а содействие его личному самосозиданию. В гуманистически ориентированном обществе развитие личности выступает как одна из главных целей. Направленность на преодоление жесткого манипулирования сознанием человека, на уважение к личности, на формирование у нее самостоятельности и ответственности является главной чертой гуманизации общества [2].

Социализация субъекта оказывает существенное влияние на личность, но в то же время значимые для нее ценностные ориентиры определяются самостоятельно и зависят от способности целенаправленно и свободно выбирать жизненные цели, проявлять активность при взаимодействии с окружающим миром. В создавшейся ситуации каждый человек должен суметь не только адаптироваться к новым условиям, но и проявить стремление к полноценной самореализации, механизмы которой наиболее ярко проявляются в стиле индивидуальности [6].

Повышенный интерес к стилевым особенностям индивидуальности, ярко проявляющимся в различных сферах ее жизнедеятельности, связан, прежде всего, с гуманистической парадигмой развития личности, базирующейся на антропоцентрической модели психологической картины мира, где в качестве основного условия позитивного развития личности выступает удовлетворение ее базовых потребностей. С позиций гуманистического личностно-ориентированного подхода человек является творцом общества и его культуры, при этом источником развития выступает не только собственная психическая активность личности, но и роль наследственности, присвоения культуры и социального научения [9].

В.С. Мерлиным разработана теория интегральной индивидуальности, где индивидуальность рассматривается как многоуровневое, иерархическое образование в виде саморегулирующейся и самоактуализирующейся системы с уровнем индивидуальных свойств организма (психофизиологическим), уровнем психических свойств (психическим), уровнем социальных свойств (социально-психологическим) [3].

Следовательно, исследование индивидуальности с точки зрения концепции современной парадигмы образования, с позиции личностно-ориентированного развития является наиболее продуктивным, поскольку индивидуальность субъекта рассматривается не как жесткая, детерминистски опосредованная известными внешними и внутренними воздействиями система, но как личностно-опосредованная функционально-вероятностная система.

В связи с этим мы предполагаем, что «профессиональная идентичность» рассматривается как важная характеристика функциональной системы индивидуальности, репрезентирующаяся в процессе производственной деятельности субъекта и проявляющаяся на психофизиологическом, психическом и личностном уровнях, при этом именно «профессиональная идентичность» является наиболее важным для развития социально значимых качеств.

Понятие профессиональной идентичности акцентирует внимание на проблемах специалиста, обусловленных профессиональной средой: необходимостью принимать самостоятельные решения при большей свободе выбора, полноценно решать профессиональные задачи, отвечать требованиям самоопределения в системе социальных ролей, осознавать свои особенности и способности с точки зрения соответствия своему профессиональному статусу, приобретать определенную независимость от влияния оценок внешнего окружения [1].

В психологии под идентичностью понимается сформированный и личностно принимаемый образ себя во всем многообразии отношений человека к окружающему миру. Основные «планы» рассмотрения идентичности – «познающее-познаваемое» у У. Джемса, «Я-как-есть»-«Я-глазами других» у Дж. Мида, «социальное-персональное», «социальное-духовное» или «социальное-индивидуальное» [8, 10].

Таким образом, профессиональная идентичность в нашем практико-ориентированном исследовании выступает как близость конструктов «Я сам» (представление о том, какой я профессионал на самом деле), «Я идеал» (каким я хотел бы стать), «возможное Я» (каким я могу стать) у трех групп профессионалов: электромонтеры по ремонту электрооборудования, трубопроводчики линейные операторы и диспетчеры НПС.

Диагностика степени сформированности профессиональной идентичности позволяет подойти к решению проблем профессионального отбора и грамотной расстановки кадров с учетом индивидуальных особенностей личности.

В нашей работе исследуются следующие параметры.

1. Психофизиологический. Включает в себя изучение свойств темперамента, которые, образуя индивидуальный симптомокомплекс, отражают эмоциональную насыщенность и динамику интеллектуальных процессов, гибкость и беглость мышления, выбор способов познавательных и поведенческих стратегий; диагностику межполушарной функциональной асимметрии мозга, отражающую обобщенность и эмоциональную насыщенность психической активности субъекта, доминирование вербального или невербального компонентов психической активности субъекта, позволяющую объяснять и прогнозировать выбор большинства форм психической активности познавательной, творческой и коммуникативной сферы личности. Она отражает характер структурно-пространственных преобразований, аналитических и синтетических познавательных актов, эмоциональных состояний, специфику и силу эмоциональных переживаний и частоту проявления безотчетного эмоционального поведения. Определение функционального состояния субъекта позволяет сделать вывод о том, насколько результаты диагностики достоверны и действительно отражают индивидуальные особенности субъекта, а не являются следствием состояния глубокого утомления, связанного с предболезненным или болезненным состоянием, большой физической или интеллектуальной нагрузкой, или с состоянием устойчивого эмоционального угнетения. Последующая диагностика доминирующего эмоционально-волевого состояния в значимой для субъекта деятельности и доминирующего типа эмоциональной реакции позволяют сделать заключение о возможных вариантах взаимодействия темпераментальных факторов и среды, защищающей индивида от возникновения поведенческих расстройств или, наоборот, предрасполагающей к ним. Последние два состояния можно отнести как к психофизиологическому, так и к психическому уровню, так как они опосредованы и психофизиологическими, и средовыми факторами.

2. Психический. Включает в себя выявление особенности поведения субъекта в процессе удовлетворения его базовых потребностей. Для профессионала значимые характеристики включают в себя спектр личностных ценностей, развитость которых обеспечивает высокое качество трудовой деятельности, репутацию мастера, повышенные заработки, личное и служебное благополучие, нравственно-психологический комфорт, возможность карьерного роста, реализации творческого потенциала.

3. Социально-психологический (личностный). Включает в себя изучение образа мира субъекта, позволяющего выявить ценностно-смысловое единство личности, ее отношение к миру, себе и другим людям, обращение к проблеме профессиональной идентичности, где, во-первых, «профессиональное самосознание является важнейшим регулятором труда и построения профессиональных жизненных путей»; во-вторых, это «осмысление значимости индивидуально-психологических и личностных факторов, определяющих отношение к своей работе и особенности групповых взаимодействий»; в-третьих, «многовариантность отношения к профессиональной деятельности, постоянное технологическое развитие самих профессий определяет постоянную актуальность самоопределения на всем протяжении профессионального пути» [1].

В нашей работе со специалистами ОАО «Приволжскнефтепровод», которая носит поисковый и гипотезопорождающий характер, мы остановились на изучении индивидуальных профилей, которые могли бы стать косвенными показателями особенностей профессионального развития для решения проблемы формирования профессиональной идентичности.

Целью обследования специалистов было определение психологического склада личности обследуемого для прогноза успешности в профессиональной деятельности, определение системы отношений в коллективе, выявление межличностных конфликтов. Был использован ком-

плекс психологических, психофизиологических, лингвистических методик, обеспечивающих возможность получения информации об индивидуальных качествах каждого специалиста и степени их соответствия требованиям профессии, умении выполнять требования, предъявляемые производством.

Результаты исследования показали, что в целом у специалистов выявляется активная жизненная позиция и эмоциональная удовлетворенность. Но при этом у некоторых работников проявляются личностные особенности эмоционального дискомфорта, такие как неуверенность в себе, в своих силах, тревожность, ранимость, сомнение в своей компетентности и способностях, острое переживание одобрения и порицания окружающих в свой адрес; возбудимость, неустойчивость в чувствах; болезненное эмоциональное реагирование на неожиданные и неприятные события. Эти личностные особенности неблагоприятно проявляются в процессе трудовой деятельности и отражаются на психологическом климате в коллективе, что в целом влияет на неудовлетворенность трудом.

Результаты личностных профилей выявляют тенденцию, указывающую на неудовлетворенность системы отношений с непосредственным руководителем. А так как непосредственный руководитель часто бывает для подчиненного референтным лицом, межличностные отношения, т.е. система установок и ожиданий испытуемого и его руководителя относительно друг друга, очень важны для результата совместной деятельности.

Позитивные личные и деловые отношения с руководителем формируют четкую установку на качественное выполнение работ. Как показывают исследования, обычно оценки удовлетворенности отношениями рабочих с мастерами всегда ниже, чем ИТР с руководителями цехов и отделов.

«Психологический климат» – качественная сторона межличностных отношений в коллективе, которую характеризует преобладающий в группе относительно устойчивый эмоциональный настрой, соединяющий настроения людей, их душевные переживания.

Результаты исследования выявляют в большинстве рабочих подразделений достаточно «прохладный» психологический климат. В таких коллективах сотрудники держатся изолированно и особенно не спешат защищать интересы коллег, мало кто думает о работе, в основном обсуждают различные стороны развития конфликта.

В ситуации благоприятного психологического климата в коллективе коллеги доверяют, бескорыстно помогают, уважают интересы друг друга, что способствует развитию деловых производственных отношений.

В некоторых случаях, когда специалист работает в организации менее года, неблагополучие в коллективе может объясняться недостаточной психологической адаптацией в нем этого человека. Показатель отношений в коллективе тесно связаны с высокой эффективностью труда.

Изучались функциональные возможности организма человека по психофизиологическим характеристикам с целью установления стрессоустойчивости, способности оперативно работать в экстремальных условиях, быстро находить решение в нестандартных ситуациях.

Высокому уровню тревожности свойственна эмоциональная нестабильность и боязнь новых ситуаций, умеренному и низкому уровням тревожности – стабильная работоспособность, быстрая адаптация в новых условиях

Определялась возможность фиксации зрительной информации, что очень важно для работы оператора и диспетчера, а также способность к оперативной обработке информации, так как это – показатель способности к поисковым действиям в условиях дефицита времени.

Тип нервной системы как показатель функциональной работоспособности нейронов коры головного мозга определялся по методике Е.П. Ильина. Слабая нервная система характеризуется быстрой утомляемостью, снижением эффективности работы. Средне-слабый тип нервной системы позволяет человеку нормально работать в спокойных условиях. Сильный тип нервной системы характеризуется высоким запасом прочности и довольно устойчивой работоспособностью при оптимальном психоэмоциональном состоянии.

Баланс нервной системы характеризует уравновешенность процессов возбуждения и торможения в нервной системе. Уравновешенность нервных процессов является благоприятным фактором для организма и указывает на то, что человек в экстремальных условиях не будет подвержен панике. При неуравновешенном балансе имеется неустойчивость нервных процессов.

Таким образом, исследование функциональных возможностей организма специалистов данного предприятия свидетельствует о том, что большинство сотрудников имеют хорошие и удовлетворительные показатели функциональных возможностей организма. Ситуационная тревожность у значительного большинства сотрудников умеренная и низкая; показатели концен-

трации внимания находятся на среднем и высоком уровне, что обеспечивает качественное выполнение работы. Большинство сотрудников имеет нервную систему средне-слабой силы, позволяющую работать достаточно стабильно.

В основном у специалистов наблюдается уравновешенность процессов возбуждения и торможения. Это дает возможность прогнозировать адекватное поведение в нестандартных ситуациях, стрессоустойчивость и эмоциональную стабильность.

Таким образом, наши исследования определили, что специалисты предприятия в целом имеют показатели функционального состояния организма в пределах нормы, и если какой-либо показатель у отдельного работника не соответствует физиологической норме, то он может компенсироваться профессионализмом данного специалиста.

Было проведено психолингвистическое исследование по восприятию и передаче информации, осмыслению алгоритма конкретной выполняемой работы через языковые средства.

Участвующим в исследовании было предложено:

- выполнить работу с письменным текстом, так как чтение и адекватное понимание инструкций является важной составляющей трудовой деятельности каждого работника;
- сформулировать алгоритм конкретной работы через языковые средства, которые способствуют лучшему осмыслению и четкому представлению порядка действий.

Результаты исследования показали, что только одна часть всех обследуемых может самостоятельно работать с письменным текстом и четко представляет технологический процесс конкретной работы. Другая часть требует дополнительных разъяснений, которые зависят от ведущего канала восприятия информации. При восприятии третьей частью обследуемых письменная информация искажалась или домысливалась, алгоритм выполняемой работы при передаче стажёру был затруднён, что тоже требует дополнительной работы со стороны непосредственных руководителей.

Анализ индивидуальных профилей позволил выявить, в каких аспектах жизнедеятельности не удовлетворяются базовые потребности личности, в чем она испытывает наибольший дискомфорт, и выявить причины, тормозящие ее позитивное развитие.

Анализируя результаты исследования, можно предположить, что выявленные показатели могут являться следствием традиционной системы образования, подразумевающей проявления сциентизма, т.е. абсолютизацию интеллектуального развития личности: нарушение целостности человеческой природы; организацию «левополушарной» направленности образования. Основное внимание сосредоточивается на учебных знаниях и умениях, в основе которых лежит предметная информация, предназначенная для запоминания, и шаблоны её применения (изучаемый материал не стыкуется с проблемами повседневной жизни, наблюдается отрыв теории от практики) [11, с. 33].

Поскольку вуз является тем местом, где должно происходить наиболее интенсивное и целенаправленное развитие личности, именно он обязан взять на себя решение этой проблемы.

Гуманизация для системы высшего профессионального образования означает тенденцию в развитии педагогической науки, направленную на организацию учебного процесса, способного эффективно формировать механизмы самовоспитания и самообучения студента через утверждение его абсолютной ценности и достоинства, а также через формирование экологического мировоззрения студентов. Это требует совместной и согласованной работы педагогов и психологов, преподавателей и методических структур вузов.

Известно, что одним из важных условий «благополучного» вхождения в профессию, обеспечивающего гармоничное развитие личности профессионала, является активное построение эмпирической реальности образа мира, расставляющего акценты значимости в мире предметов и отношений. Большинство исследований, занимающихся проблемами профессионального становления, допускают становление в обобщенном образе мира «мира своей профессии» как особой устойчивой категориальной сетки типизации и интерпретации профессиональных задач как комплекса глубинных структур, отражающих пристрастное отношение человека к миру и определяющих стиль и способ его поведения в жизненных и профессиональных ситуациях [5]. Становление специалиста, заключающееся, в конечном счете, в полноценном овладении профессией, кроме усвоения определенных когнитивных схем, способом манипулирования предметом своего труда, принятия профессиональных норм и ценностей, особенностей коммуникации и стиля общения социального окружения, закономерно сопровождается изменением представлений человека о себе, своих способностях и слабостях, интенсивным самоопределением и поиском собственного места в профессиональном мире.

Нами апробируются методы, позволяющие определить степень профессиональной идентификации специалистов, а также методика, благодаря которой возможным станет процесс профессиональной идентификации в процессе обучения.

Методика – основа дисциплины, преподаваемой в вузе, целью которой является мотивация развития личностных профессионально важных качеств и профессиональной рефлексии будущего специалиста; профессиональной компетентности, мобильности, конкурентоспособности, инициативности, умения работать с людьми, внимательности к людям, организаторских способностей, быстрой реакции, т.е. качеств, которые входят в понятие «профессиональной идентичности».

В Законе «Об образовании» провозглашаются «гуманистический характер образования, приоритет... свободного развития человека» [4]. Важно учитывать, что человек – это саморазвивающаяся функциональная система, и вариантов компенсации тех или иных ее слаборазвитых функциональных звеньев может быть несколько. Помочь увидеть эти механизмы, отыскать наиболее комфортные и эффективные для конкретной личности может только сама личность, если она владеет определенными знаниями о себе, обладает навыками саморазвития и самовоспитания, а также способна к реконструированию своего сознания.

Как саморазвивающаяся система, человек обладает спонтанностью, и жесткое руководство ее развитием может не столько помочь, сколько навредить. Отсюда следует, что принятие того или иного решения в определении своих жизненных позиций, путей развития всегда остается за личностью. Именно поэтому так важна психологическая подготовка каждого человека, которая в необходимых случаях поможет ему заблокировать негативное внушающее воздействие со стороны других людей, найти правильное решение в экстремальных жизненных ситуациях, а в повседневной жизни поможет быть истинным хозяином своей жизни [7]. Предполагаем, что разрабатываемая методика позволит студенту в процессе изучения курса «Психология и педагогика» благополучно «войти» в профессию, идентифицируя себя с выбранной специальностью.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *Абдуллаева М.М.* Профессиональная идентичность личности: психосемантический подход / Психологический журнал. Т. 25. 2004. №2.
2. *Берулава М.Н.* Теория и практика гуманизации образования. М., 2001.
3. *Берулава М.Н.* Современные проблемы гуманизации образования / Международный журнал. М.: Международная академия образования, 2003.
4. Закон “Об образовании” / Первое сентября. 1996. №29.
5. *Каганов А.Б.* Рождение специалиста: профессиональное становление студента. Минск: Изд-во БГУ, 2004.
6. Концепция модернизации российского образования до 2010 г. // Бюлл. Мин. образования. 2001. №2.
7. *Кувакин В.* Современный гуманизм / Высшее образование в России. 2002. №4.
8. Психология и психоанализ характера: Хрестоматия / Под. ред. Д.Я. Райгородского. Самара: Изд-во «Бахрах», 1997
9. *Слободчиков В.И., Исаев Е.И.* Антропологический принцип в психологии развития / Вопр. психол. 1998. №6.
10. *Тугушев Р.Х.* Системная персонология: количественный и качественный анализ. Саратов: Изд-во гос. УНЦ «Колледж», 1998.
11. *Юнина Е.А.* Парадигма образования: сущность и технологии / Школьные технологии. М., 2005. №2. С. 33.