

Кириченко В.В. Становлення професійної ідентичності творчо обдарованої особистості // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки: зб. наук. пр. / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка; редкол.: В.І.Судаков [та ін.]. – К.: Логос, 2011. – Т.1.: Спецпроект: «Тенденції розвитку психології в Україні: історія та сучасність» з нагоди 85-річчя від дня народження фундатора вітчизняної історико-психологічної науки В.А.Роменця. Методологічні проблеми психології. Психологія творчості. – С. 78-85.

УДК 159.923.2

Кириченко Віктор Васильович

Житомирський державний університет імені Івана Франка

м. Житомир

СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ТВОРЧО ОБДАРОВАНОЇ ОСОБИСТОСТІ

У дослідженні здійснюється спроба проаналізувати явище професійної ідентичності як динамічного утворення, розвиток якого має відмінності у творчо обдарованих та пересічних працівників.

В исследовании делается попытка проанализировать явление профессиональной идентичности как динамического образования, развитие которого имеет существенные отличия у творчески одаренных и обычных работников.

The study attempts to analyze the phenomenon of professional identity as a dynamic of education, which has significant differences in gifted and ordinary workers.

Ключові слова: професійна ідентичність, творчо обдарований працівник, ціннісна свідомість, відповідальність.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, творчески одаренный человек, ценностное сознание, ответственность.

Keywords: professional identity, creative, gifted person, value consciousness, and responsibility.

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями.

Становлення працівника як суб'єкта трудової діяльності зумовлює розвиток не лише конкретних умінь, а й більш складної системи

взаємопов'язаних утворень, які здійснюють регуляцію професійної діяльності та створюють внутрішній цілісний образ особистості. Ускладнення системи соціальних ролей, які виконує особистість, ускладнює структуру її ідентичності. На емпіричному рівні дослідники виділяють соціальну, політичну, релігійну, етнічну, професійну, гендерну ідентичність, як складові цілісного образу особистості. Професійна ідентичність є однією із складових особистісної ідентичності і формується на основі уявлень особистості про себе як представника професійної групи. Основою професійної ідентичності як інтегрального утворення є цінності індивідуальної свідомості, які здійснюють регуляцію професійної діяльності, а отже регулюють внутрішнє уявлення працівника про себе. Відмінності у розвитку професійної ідентичності, ми передбачаємо, можливі у творчо обдарованих та пересічних працівників, в основному за рахунок відмінностей форм активності та ресурсів, які вони використовують.

Професійна діяльність як явище суспільного розвитку, дає можливість людині знаходити життєвий смисл у діяльності, яка приносить користь собі та іншим. Підтвердження цього ми знайшли у дослідженнях О.М. Борисової, Є.О. Клімова, Г.М. Кочетова, О.Б. Орлова, М.С. Пряжнікова, К.К. Платонова, Л.О. Чуприни, В.О. Ядова. Виконуючи суспільно-важливу діяльність, розвиваючись у ній, людина змінює уявлення про себе як цілісність та самотність. Функціонування професії як соціального феномену необхідне не лише суспільству: професійна діяльність є ресурсом розвитку людини, неодмінною частиною її образу-«Я»; професійна діяльність забезпечує взаємозв'язок людини з іншими суб'єктами соціальних відносин, у середовищі яких знання та вміння кожного є унікальними та необхідними [2]. Входячи у систему професійних відносин, оволодіваючи фаховими вміннями та накопичуючи індивідуальний досвід професіонала, у працівника формується уявлення про себе як людину, що має минуле – професійні надбання, теперішнє – усталений образ себе та майбутнє – перспективу професійного розвитку. Часово-просторова перспектива професійного розвитку особистості є

підвалиною становлення професійної ідентичності працівника, на яку нашаровуються специфічні вміння, професійні досягнення, унікальна система вчинків та життєвих подій.

Аналіз робіт Є.О. Клімова [4], В.О. Моляко [6], М.С. Пряжнікова [11] дозволив визначити, що відмінності становлення професійної ідентичності закладені у внутрішній здатності працівника та бажанні бути суб'єктом діяльності, яку він виконує. Працівник, який орієнтований на зовнішні вимоги професії, постійно пристосовується до професійної діяльності, намагається порівнювати себе з еталонними зразками (професіоналами). У цьому випадку ідентичність є процесом ототожнення себе з «іншими». Для працівника, який знаходиться над ситуацією професійного виробництва, важливим є збереження тотожності «собі», власної унікальності, ресурсом чого є творчі здібності.

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання проблеми.

Проблема становлення професійної ідентичності знайшла відображення у роботах Н.В. Антонової, А.С. Борисюк, Л.І. Дементія, І.С. Григорович, В.І. Гордієнко, Н.Л. Іванової, Л.В. Копець, М.Л. Магідович, М.М. Марусинець, Н.Ю. Мельнік, О.І. Остапйовського, О.Р. Охременко, Л.Б. Шнейдер, А.О. Яшиної.

У психології існують протилежні за змістом підходи до визначення поняття професійної ідентичності: одні з них визначають це явище через сприйняття себе як члена професійної групи, ототожнення з представниками своєї професії; інші – як формування відчуття самоідентичності та власної унікальності професіонала. Досліджуючи становлення професійної ідентичності як інтегральної властивості особистості, дослідники мають справу з реальними працівниками, саме тому, в одному випадку ідентичність є результатом порівняння себе з іншими, навіть, «зрівняння» на фоні інших, а в іншому, ідентичність – результат індивідуального розвитку працівника, процес становлення його професіоналізму, боротьба за унікальність.

Професія виникає в результаті виникнення потреби, яка має масовий характер, і слугує механізмом для реалізації її задоволення. Професії не можуть існувати безвідносно до суспільства, вони – результат культурно-історичного розвитку [5]. К.К. Платонов зазначав, що «...людство з ери стихійного пристосування людини до техніки та професій переходить до проектування не лише їх, але й типів людей, які їм відповідають» [9, с.197]. Для того, щоб працівник виробляв продукт, який відповідає певному зразку, він сам має відповідати певній моделі працівника, який буде ідеальним засобом його виробництва. Окрім специфічних умінь та навичок, які є операційною основою професійної діяльності, у працівника повинна бути специфічна система конструктивів, за допомогою якої він оцінює продукти своєї діяльності, інших людей у системі професійної діяльності, здійснює регуляцію своєї активності [1]. З позиції суб'єктно-ціннісного аналізу О.Л.Музики, ця система конструктивів існує у вигляді особистісних цінностей, змістове наповнення яких, пов'язане з унікальною історією людини, її вміннями та здібностями, які знаходять підтримку та визнання у колі референтних осіб [7]. На думку Л.Б. Шнейдер, розвиток цінностей дає можливість моделювати особистість працівника, а отже зовнішньо регулювати його професійну діяльність [13, с.27]. Надаючи зовні значення предметам та властивостям, декларуючи зовні цінності професіонала, суспільство моделює його образ у професії, формує його професійну ідентичність, а тому робить його діяльність передбачуваною. Будь-які вміння, здібності, стратегії, які відрізняються від заданого у професії зразка, сприймаються професійним середовищем як деструктивні елементи, які воно намагається ліквідувати.

Основна мета статті. У дослідженні ми робимо спробу окреслити відмінності становлення професійної ідентичності творчо обдарованої особистості та пересічного працівника. Ми виходимо з того, що професійна ідентичність як інтегральна властивість особистості здатна змінюватися. Об'єктивним показником цього є розвиток професійних здібностей працівника та цінностей індивідуальної свідомості.

Виклад основного матеріалу дослідження. На думку М.С. Пряжнікова, сутність професійного самовизначення можна визначити як пошук і знаходження особистісного смислу у професії. При цьому виникає парадокс самовизначення: знайдений смисл одразу ж знецінюється. Тому важливий саме пошук смислу, в якому вже досягнуте – лише проміжний етап. Життя є процесом, а не деяким «досягненням» [10, с.17]. Розвиток особистості, особливості динаміки цього процесу, накладають відбиток на інші психічні властивості особистості. В силу цього професійна ідентичність може бути досягнутою, актуальною лише в конкретний момент часу, «завтра» – диктує свої умови, яким працівник повинен відповідати [3].

Найбільш сенситивним для вибору професії у межах нашого культурно-історичного середовища є юнацький вік, який за словами автора концепції особистісної ідентичності Е.Еріксона, є віком перетворення майбутнього у далекоглядних планах у частину реального життєвого плану [14]. У роботах О.І. Вітківської, І.С. Кона, Л.А. Чуприни, В.А. Худіка, зазначається, що в юнацькому віці людина стає перед вибором шляху самоствердження, зміст якого свідчить про рівень самосвідомості та соціальної зрілості особистості. Професійна діяльність як регламентована форма активності особистості у подальшому відіграє чи не головну роль у її розвитку. Помилково вважати, що свобода криється у творчості, у здатності творити і змінювати світ. На нашу думку, це акти післядії, якому передував вчинок вибору цього шляху. В.А. Роменець зазначає, що «зусилля волі, спрямовані на перетворення своєї природи – в гострому напруженні духовних сил, а нерідко і в потрясінні – свідчить про те, що ми здійснюємо вчинок» [10, с. 195]. Статус «творчо обдарованої» у суспільстві є не привілеєм, а тягарем, якому людина повинна відповідати все життя. Проте радість від процесу творіння, його користь для людини та інших буде лише у тому випадку, якщо цей вибір був свідомим, вільним і необхідним для людей. З цього приводу М.С. Пряжніков зазначає, що «розвиток людини і людської праці пов'язаний з появою можливості для вибору зі збільшенням ступенів свободи дій. Усе це супроводжувалося

розвитком здатності вибирати, а значить – планувати свою діяльність, що і стало основою формування людської свідомості і його особливої трудової суб'єктності» [11, с.31].

У психології прийнято поділяти активність особистості на адаптивну та творчу, кожна з яких є еволюційно-доцільною, необхідною та ефективною для людей [8]. Повертаючись до думки про те, що професія є явищем культурно-історичним, яка існує як суспільна необхідність, здібності та уміння працівника є необхідними не лише для виконання конкретної діяльності, а й для конкретних людей. Будь-яка професія, незалежно від можливостей її творчого виконання чи орієнтації на виконавську спрямованість працівника, є необхідною для суспільства. Процеси статусного позиціонування професій, на нашу думку, є деструктивними для суспільства, саме вони роблять працівника заручником обставин, позбавляють права вибирати професію відносно власних бажань та можливостей.

Втрата здатності робити вільний вибір професії призвів до втрати відповідальності працівників за свою діяльність, перетворив їх на виконавців «чужої волі». Ідентичність безвідповідального працівника не розгортається у часовій перспективі, такі працівники розвиваються на «достатньому для ситуації рівні», для них професійне «завтра» таке ж невизначене, як майбутнє у підлітка. Справжня професія останнім часом перетворюється на споживацьке ремесло, працівник – на виконавця, який не живе професією, а пристосовується до ситуації. Система особистісних цінностей такого працівника позбавлена основного – відповідальності за свою діяльність.

Здібності підтримують внутрішню свободу людини, дають можливість робити вибір серед широкого спектру можливостей. У процесі становлення професійної ідентичності, здібності та уміння стають конкретними, пов'язаними з індивідуальною історією працівника, з його цінностями. Творчі здібності поцінуються іншими у випадку їх продуктивності, корисності для суспільства. Лише пройшовши процес оцінки продуктів діяльності, вироблених у результаті використання працівником творчих здібностей, як корисних та

необхідних для інших, можливе закріплення їх у свідомості як цінностей індивідуальної свідомості. Як зазначає О.Л. Музика «...будь-які здібності розвиваються не лише для чогось, але й для когось» [8, с.35]. У творчо обдарованого працівника професійна ідентичність розвивається на якісно новому рівні. Індивідуальні здібності та їх абсолютно унікальне поєднання у межах конкретної особистості розвиває почуття «ідентичності собі», яка відрізняється від ідентичності пересічного працівника, сформована у процесі порівняння себе з іншими працівниками.

Право бути ідентичним собі у професії отримує не кожен працівник, а лише той, який виборє це право, доведе іншим, що його здібності, особливості діяльності, які відрізняються від усталеного зразка, є набагато продуктивнішими. Виконуючи професійну діяльність, працівник несе відповідальність перед іншими не на рівні деякого ми (психолог, інженер, водій), а як конкретний «Володимир Васильович», що у соціальному аспекті є набагато складнішим від виконавського наслідування певного зразка. Натомість людина отримує від інших визнання своєї індивідуальності, право свободи діяльності у професії, особливе ставлення від інших та кредит довіри.

Ресурсом становлення професійної ідентичності творчо обдарованого працівника є творчі здібності, які дають можливість відрізнитися від інших часово-процесуальними особливостями професійної діяльності, якістю виготовленого продукту. Творчо обдарований працівник може вибирати спосіб виконання професійної діяльності, самостійно визначати цілі. Валідизація продукту праці на корисність відбувається зовні, пройшовши перевірку практикою у цільовій аудиторії (споживача). У результаті творчо обдарований працівник отримує позитивне схвалення, ціннісну підтримку професійної діяльності, яку виконує та ресурсів, які дають можливість її здійснювати.

Творчо обдарований працівник у системі професійного виробництва є потенційно деструктивним елементом. Він може стати причиною порушення діяльності злагодженої системи, а збій у її роботі – до соціального незадоволення. Якщо професійне середовище допускає існування

синергетичних неконтрольованих елементів у своїй структурі, воно повинно створювати систему, яка буде їх контролювати і головне – у потрібний момент виконувати їх роботу. З позицій життєвої логіки – творчість тягар для виробництва, підсистема яка руйнує її структуру. З іншого боку, практика показує, що творчо обдаровані працівники користуються повагою, мають статусно вищу позицію поміж інших працівників.

Ми дійшли висновку, що творча діяльність, зокрема у професійному середовищі, є соціально доцільною та перевіреною роками практики. Творчість є рушієм розвитку професії, вона не дає можливість їй закостеніти, тримає її у постійній відповідності культурно-історичному середовищу. Руйнуючи, творчо обдарований працівник, створює щось інше, яке не лише відповідає запитам соціуму, але й перевищує їх, робить життя якісно кращим. У виробничому середовищі творчо обдарований працівник – винахідник нового; пересічний працівник – виконавець та реалізатор. Для збереження балансу розвитку та стабільності професійне середовище дозволяє лише деякій частині працівників зайняти цю статусну позицію, що робить її у соціальному вимірі привабливою.

Цей процес дає можливість нам зрозуміти відмінності між розвитком професійної ідентичності у пересічних працівників та її становленням у творчо обдарованих. Процес становлення вимагає активізації вольових, інтелектуальних, фізичних зусиль, які творчо обдарований працівник використовує для того, щоб зберегти власну унікальність. На ранніх етапах професійного розвитку творчо обдарований працівник повинен оволодіти репродуктивною діяльністю інших працівників, розвиваючи творчі здібності як надлишкові та поки що неефективні. І лише пройшовши процес зовнішнього визнання йому дають можливість закріпити стратегії творчої діяльності і зайняти вищий соціальний статус поміж інших. Протиставлення понять розвиток та становлення ми робимо для того, щоб означити відмінності ідентичності творчо обдарованих та пересічних працівників. Розвиток – це закономірний процес, який у межах нашого підходу до вивчення професійної ідентичності, є результатом зовнішнього впливу та внутрішньою необхідністю

особистості бути цілісною у просторі та часі. Для збереження гармонії у межах нашого культурно-історичного середовища кожен член суспільства повинен виконувати корисну діяльність (професійну діяльність), тому незалежно від внутрішнього бажання людини у продовж більшої частини життя вона змушена працювати. Природно, що у процесі виконання професійної діяльності у її суб'єкта розвивається внутрішній образ себе як представника професії. Якщо професійна діяльність є довготривалою і дає можливість людині задовольняти власні потреби, у працівника формується сталий образ себе у професії як результат наслідування деякого соціально прийнятного прототипу, зразку професіонала. Розвиток професійної ідентичності у пересічного працівника – це природний, закономірний процес, який виникає як результат адаптації людини до соціального середовища. Становлення, на нашу думку, вимагає неодмінної участі суб'єкта цього процесу. Це якісні та кількісні зміни у особистості працівника, які відбулися, як результат боротьби за власну унікальність, що робить процес формування його образу себе у професії процесом становлення професійної ідентичності.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Професійний образ працівника змінюється також відносно внутрішніх диспозицій людини, ставлення до себе, свого місця у професії, виконуваної діяльності. Орієнтація працівника у професії: намагання слідувати комусь, чи бути собою, різнять між собою професійний розвиток працівників, визначають шлях становлення професійної ідентичності. Опираючись на результати теоретичного аналізу проблеми, ми визначили, що професійна ідентичність творчо обдарованого працівника – це образ себе як суб'єкта професійної діяльності, який формується на основі сприйняття себе як унікальності у процесі виконання професійної діяльності. Професійна ідентичність творчо обдарованого працівника має ряд властивостей, які відрізняють її від професійної ідентичності, яка формується у пересічних працівників. Ми дійшли висновку, що якісні відмінності у становленні професійної ідентичності творчо обдарованого працівника відобразатимуться у змісті цінностей індивідуальної свідомості. Регуляція його

діяльності відбувається на основі цінностей, які пов'язані з унікальною історією та існують у свідомості, як результат закріплення та поцінування з боку інших, творчих здібностей. Професійна діяльність пересічного працівника регулюється, переважно, соціально декларованими цінностями, які існують у професійному середовищі у вигляді закріплення перевірених та соціально прийнятих стратегій діяльності. Процес освоєння та прийняття цінностей професійного середовища відбувається у процесі орієнтації, наслідування працівником деякого еталонного зразка.

У представленій роботі ми намагалися намітити завдання для подальших емпіричних досліджень та провести теоретичний аналіз проблеми професійного розвитку особистості, формування професійної ідентичності.

Література

1. Алексеева В.Г. / Валентина Алексеева / Начало пути (Молодой специалист в трудовом коллективе). – М.: «Знание», 1979 – 64с.
2. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / За ред. В.О.Моляко, О.Л.Музики / Валентин Олексійович Моляко, Олександр Леонідович Музика. – Житомир: Вид-во Рута, 2006. – 320 с.
3. Климов Е. А. / Е. А. Климов / Развивающийся человек в мире профессий / Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Обнинский гор. психол. центр «Детство». – Обнинск: изд-во «Принтер», 1993. – 57 с.
4. Климов Е.А. / Е.А. Климов / Психология профессионала. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996 – 400 с.
5. Кочетов Г.М. / Георгий Михайлович Кочетов / Механизмы процесса профессионализации. – Томск: Изд-во Томского ун-та, 1975. – 190с.
6. Моляко В.А. / Валентин Алексеевич Моляко / Проблемы психологии творчества и разработка подхода к изучению одаренности // Вопросы психологии. – 1994. – С.86-95.

7. Музика О.Л. / О.Л. Музика / Ціннісна регуляція суб'єктної активності особистості / Наукові записки Інституту психології імені Г.С.Костюка АПН України / За ред. академіка С.Д.Максименка. – К.: Главник, 2005. – Вип. 26, в 4-х томах, т. 3. – С.168-173.
8. Музика О.Л. Розвиток здібностей і розвиток особистості // Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / За ред. В.О.Моляко, О.Л.Музики / О.Л.Музика / Валентин Олексійович Моляко, Олександр Леонідович Музика. – Житомир: Вид-во Рута, 2006. – С. 21-31.
9. Платонов К.К. / К.К.Платонов / Модель проектируемой личности социальной группы // Тезисы научных сообщений советских психологов к XXI международному психологическому конгрессу. – М., 1976. – С. 197-200.
10. Пряжников Н.С. / Пряжников Николай Сергеевич / Теория и практика профессионального самоопределения. – М.: АНО «Центр «Развивающее образование», Московский городской психолого-педагогический институт, 1999. – 108 с.
11. Пряжников Н.С. / Н.С.Пряжников / Психологический смысл труда: Учебное пособие к курсу «Психология труда и инженерная психология» – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997 – 352с.
12. Роменець В.А / Володимир Андрійович Роменець. Психологія творчості: Навч. посібник. 2-ге видання, доповнене. – К.: Либідь, 2001. – 288с.
13. Шнейдер Л.Б. / Л.Б. Шнейдер / Профессиональная идентичность. – М.: МОСУ, 2001. – 272 с.
14. Эриксон Э. / Эрик Г. Эриксон. Детство и общество. – Изд. 2-е, перераб. и дополн. / Пер. с англ. СПб.: «Речь», 2002. – 416 с.