

УДК 159.99

ОСОБЕННОСТИ КОМПОНЕНТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ

Л.В. Боллигер¹, И.Л. Рыжкович²

Иркутский национальный исследовательский технический университет,
664074, Россия, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83.

В статье рассматриваются особенности профессиональной идентичности и её структура у рабочих строителей на разных стадиях становления профессионализма.

Ключевые слова: идентичность; профессиональная идентичность; профессиональное становление; профессиональная компетентность; этапы профессионального становления.

FEATURES OF PROFESSIONAL IDENTITY COMPONENTS AT DIFFERENT STAGES OF PROFESSIONAL FORMATION

L. Bolliger, I. Ryzhkovich

Irkutsk National Research Technical University,
83 Lermontov Str., Irkutsk, 664074, Russia

The article discusses the features of construction workers' professional identity and its structure at different stages of formation of professionalism.

Keywords: identity; professional identity; professional development; professional competence; stages of professional development.

В современном обществе изменился процесс формирования и подготовки профессионалов, и в особенности рабочих специальностей. Сегодня отсутствует должное уважение к тем профессионалам, которые относятся к категории «серые воротнички». Это является одним из факторов того, что у молодых рабочих не сформирована четкая профессиональная идентичность.

Профессиональная идентичность, как один из видов идентичности, формируется в процессе самоопределения и служит показателем профессионализма. Она является критерием профессионального развития и свидетельствует о качественных и количественных особенностях принятия человеком себя как профессионала; как способа самореализации и удовлетворения потребностей; как системы ценностей и норм, характерных для данной профессиональной общности [1].

На наш взгляд, для практических психологов среди основных задач может быть оказание помощи молодым специалистам в процессе становления здоровой профессиональной идентичности, личного и профессионального роста, реализации производственных целей. Проблемы профессиональной идентичности, ее структура, определение психологических оснований ее понимания и изучения являются на сегодняшний день актуальными задачами. Поэтому целью нашего исследования было выявить особенности компонентов профессиональной идентичности на разных стадиях становления профессионалов.

Для достижения цели нами были использованы в эмпирическом исследовании следующие методики: «Якоря карьеры» Э. Шейна; «Самооценка» Дембо – Рубинштейн; тест Сакса Леви «Незаконченные предложения»; «Семантический дифференциал» Ч. Осгуда и тест А.В. Батаршева «Интегральная удовлетворенность трудовой деятельностью».

В совокупную эмпирическую выборку вошли профессионалы-строители в количестве 18 человек, которых мы разделили на две группы. Группу *адаптанты*, где стаж работы испытуемых не превышает пяти лет и группу *интерналы* со стажем от пяти до тринадцати лет (периодизация по Е. Климову). На рис. 1 представлены результаты испытуемых по методике «Якоря карьеры».

Мы видим, что в группе адаптантов наиболее высокий средний показатель в группе по шкалам «Служение» и «Интеграция стилей жизни», а наименее выражены показатели шкал «Менеджмент» и «Вызов». В группе интерналов наиболее выражены показатели по шкале «Служение», тогда как низкий уровень они демонстрируют по шкале «Стабильность места жительства».

¹ Боллигер Лариса Васильевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии ИИИСГН, e-mail: blv55@yandex.ru

Bolliger Larisa, candidate of psychological Sciences Department of psychology IIIGN, e-mail: blv55@yandex.ru

² Рыжкович Ирина Леонидовна, студентка 4 курса кафедры психологии ИИИСГН, e-mail: lrnimka@yandex.ru
Rajkovic Irina, the 4th year student of the Department of psychology IIIGN, e-mail: lrnimka@yandex.ru

Эта картина позволяет говорить о том, что респонденты, которые имеют малый профессиональный опыт, в своей деятельности стремятся приносить общественную пользу, для них важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры – получить возможность максимально эффективно использовать собственные способности и опыт для реализации общественно важной цели. Не менее важным является то, что отношения коллег к ним отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам, т. к. для них важно сохранять гармонию между складывающейся личной жизнью и карьерой, сбалансировать саморазвитие и социальное одобрение их профессиональной деятельности.

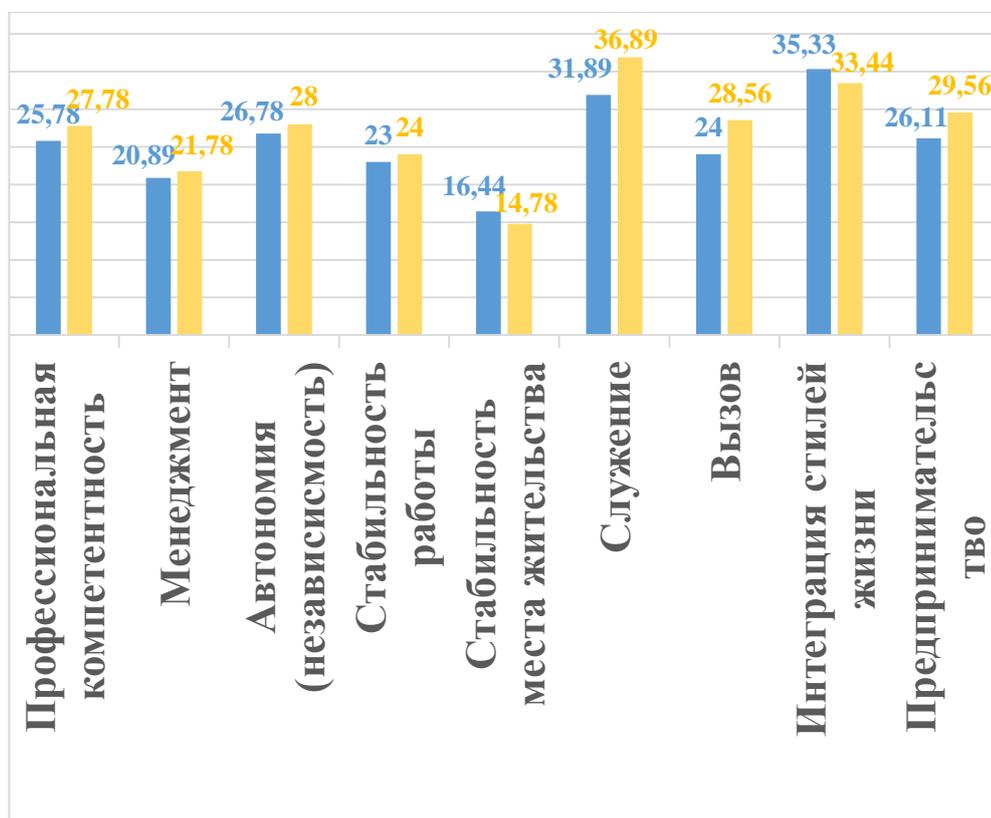


Рис. 1. Результаты диагностики по методике «Якоря карьеры» (синий цвет – адаптанты, жёлтый – интерналы)

Тем не менее, данные испытуемые не имеют высоких устремлений продвигаться вперёд по карьерной лестнице, развивать свои профессиональные способности. Гораздо важнее для них оценка окружающих. Стремления к успеху зачастую ниже, чем желание избежать неудачи. Нередко среди них проявление инфантилизма в профессиональной ситуации. В ситуации выполнения групповых заданий их может интересовать не столько конечный результат работы, сколько процесс взаимодействия с членами группы.

Респонденты из 2-й группы, имеющие большой стаж работы, так же, как и адаптанты в своей профессиональной деятельности стремятся приносить общественную пользу, для них важно видеть конкретные плоды своей работы. Основной тезис построения их карьеры – получить возможность максимально эффективно использовать собственные способности и опыт для реализации общественно важной цели. Им, так же как и молодым испытуемым, важно гармонизация всех сфер жизни.

Несколько неожиданным для нас явилось то, что более опытные рабочие не стремятся к стабильности в плане мест оседлости, хотя многие из них имеют семьи, стабильную работу и не плохой заработок. Мы считаем, что данный факт объясняется тем, что, получив достаточную квалификацию, рабочие стремятся к новым профессиональным умениям и большему материальному вознаграждению за свой труд, тем более что они обладают достаточно востребованной на сегодняшний день профессией.

Анализ ведущих ценностных ориентаций испытуемых в разных группах показал, что существует статистически значимая разница в доминирующей направленности молодых и более опытных профессионалов. Испытуемые в группе адаптантов стремятся спокойно делать своё дело, принося

пользу обществу, не проявляя особой инициативы в решении сложных задач, дабы не взваливать на себя лишней ответственности. А рабочие из группы интерналов наоборот готовы бросать вызов чему-то новому и сложному, покорять неизведанные вершины.

Анализ ответов на неоконченные предложения выявил самоотношения испытуемых к таким понятиям, как профессиональная гордость, профессиональная инициатива и перспективы. Для строителей из группы адаптантов профессиональной гордостью являются личные достижения в работе и профессии, а для более опытных коллег причина гордости заключается в результате труда, т.е. в продукте их деятельности и его пользе. Профессиональные планы респондентов вне зависимости от стажа работы связаны с совершенствованием своих профессиональных навыков и способностей. Кроме того, для адаптантов не менее важным является повышение уровня своего дохода и устройство личной жизни. Желание принадлежать к сообществу строителей в обеих группах проявлено недостаточно, так как и среди опытных испытуемых и среди адаптантов часть их считает абсолютно не важным профессиональное сообщество, а другая часть думает, что принадлежность к гильдии строителей является гордостью и престижем.

Сравнивая показатели обеих групп по методике «Самооценка», мы выявили, что у всех опытных профессионалов, принимающих участие в исследовании, сформированы такие показатели профессиональной идентичности как уверенность в профессиональном выборе, собственной профессиональной компетентности и комфортное состояние в коллективе. Тогда как в группе адаптантов эти компоненты идентичности не имеют стопроцентной сформированности.

Результаты по методике «Интегральная удовлетворённость трудовой деятельностью» (рис. 2) показали, что молодых специалистов радует динамика их профессиональных знаний, умений и навыков. Свое профессиональное мастерство им легче формировать в группе таких же молодых ребят как они сами. При этом их самооценка не страдает от того, что рядом работают те, кто может делать лучше и больше.

Кроме того, удовлетворенность руководством испытуемых из группы адаптантов может говорить о том, что на этом предприятии к молодой смене старшие наставники относятся по-отечески, с теплотой. И молодежь, в свою очередь, платят им уважение и доверительными отношениями.



Рис. 2. Результаты по методике «Интегральная удовлетворённость трудовой деятельностью» (розовый цвет – группа адаптантов, зелёный – группа интерналов)

Стремление к высокой оплате за труд является более предпочтительным по сравнению с поиском интересной работы у молодежи, на наш взгляд, является естественной иерархией предпочтений в настоящее время. Их деятельность предоставляет им полную реализацию поставленных целей и стремлений в работе.

Для интерналов взаимодействие с коллегами и руководством доставляет удовольствие, приятно и интересно. Эти отношения строятся на взаимных уважении и поддержке. Режим работы, организация труда, уровень и распределение нагрузки, а также санитарно-гигиенические и экологические условия труда полностью удовлетворяют требования сотрудников организации.

Статистика показала, что значимая разница выявлена только по двум шкалам «Интерес к работе» и «Уровень притязаний в профессиональной деятельности».

Так для испытуемых с меньшим стажем работы, их профессиональная деятельность вызывает больший интерес, работа любима, нужна, ярче выражена. Они получают большее от нее удовольствие, нежели их более опытные коллеги.

У испытуемых группы интерналов профессиональная самооценка выше, чем у молодых строителей. Она позволяет им браться за решение более сложных задач, ставить для себя высокие цели и задачи, которые возможно решить благодаря их профессиональному опыту. Их отличает уверенность в своих силах, они более критичны в оценке достигнутого.

Таким образом, мы можем говорить, что такие компоненты профессиональной идентичности как уровень профессиональной самооценки и притязаний выше у специалистов с большим опытом работы. А интерес к работе, к узнаванию нового, к формированию профессиональных умений и навыков выше у тех испытуемых, у которых стаж работы не велик.

Корреляционный анализ результатов методики «Семантический дифференциал» Ч.Е. Осгуда (для оценивания компонентов профессиональной идентичности были заданы параметры: «Моя профессия», «Профессиональный рост» и «Профессиональная инициатива») помог выявить слабовыраженные связи, которые обнаружены только в группе более опытных участников (рис.3 и 4)

Данная картина (см. рис. 3) показывает, что для испытуемых, у которых достаточный профессиональный опыт, рост профессиональных знаний, умений и навыков является насущной перспективой.

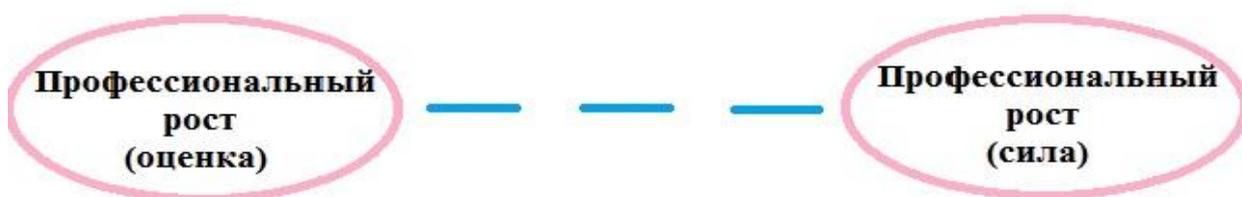


Рис. 3. Корреляционная плеяда связей параметров по методике «Семантический дифференциал»
Уровень слабовыраженной связи 0,5

На второй плеяде (см. рис. 4) видна слабовыраженная отрицательная связь факторов «Профессиональный рост» (активность) и «Профессиональная инициатива» (оценка).

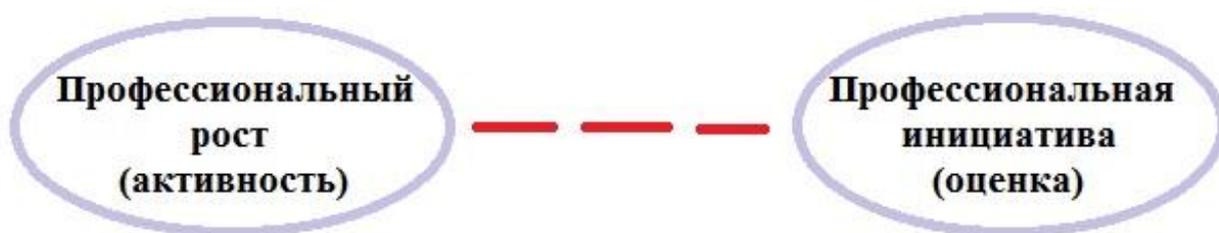


Рис. 4. Корреляционная плеяда связей параметров по методике «Семантический дифференциал»
Уровень слабовыраженной отрицательной связи 0,5

Эта ситуация показывает нам, что несмотря на то, что они считают для себя важным профессиональный рост, тем не менее, в их понимании собственная предприимчивость и активные действия в динамике профессионального роста могут негативно сказаться на эффективности совершенствования профессионального мастерства.

Можно сказать, что в понимании ситуации перспектив профессионального роста испытуемые из группы интерналов считают, что совершенствование мастерства необходимо, но активных действий к этому они не проявляют.

Таким образом, мы можем говорить, что существует разница в том, что молодые строители, принимающие участие в исследовании, не стремятся проявлять излишней инициативы и брать ответственность за выполнение своей работы. Тогда как более опытные испытуемые готовы браться за что-то новое и неизвестное. У специалистов с большим опытом работы уровень профессиональных

притязаний выше. А у тех испытуемых, у которых стаж работы не велик, превалирует интерес к работе, к узнаванию нового, к формированию профессиональных умений и навыков. Относительно перспектив профессионального роста испытуемые из группы интерналов считают, что совершенствование мастерства необходимо, но активных действий к этому они не проявляют. У респондентов из группы интерналы профессиональная самооценка на высоком уровне. Тогда как в группе адаптантов этот компонент идентичности не имеют стопроцентной сформированности. Профессиональные планы респондентов одинаковы, вне зависимости от стажа работы связаны с личными достижениями и совершенствованием своих профессиональных навыков и способностей.

Все это показывает, что существует различия как в компонентах, так и в содержании профессиональной идентичности у специалистов с разным стажем работы. Полученные данные можно использовать психологам при работе с трудящимися, которые испытывают профессиональный кризис.

Библиографический список

1. Мищенко Т.В. Становление профессиональной идентичности у студентов педагогического вуза: дис. ... канд. психол. наук. – Ярославль : Печать, 2005.