

ОППОЗИЦИЯ «СВОЙ» ↔ «ЧУЖОЙ» И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ ЛИЧНОСТИ В ПРОЦЕССЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПЕРЦЕПЦИИ

С.П. Миронова

*Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ
(грант 08-06-00075а)*

*«Профессиональная идентификация
как механизм саморазвития личности
в изменяющемся образовательном пространстве»*

Для процессов первичной и вторичной социализации важное значение имеют оппозиции «свой ↔ чужой», «свой ↔ другой», «чужой ↔ другой». Сфера их действия – пограничные зоны при восприятии «своего» и «не своего».

Краткий обзор научной литературы показывает, что «идентичность» с 1980-х гг. стала широко используемым понятием в междисциплинарных исследованиях.

Д. Мид доказал, что человеческое *Я* формируется в процессе социального взросления, когда человек, обращаясь к другому человеку, мысленно проецирует на себя его возможный ответ, таким образом разыгрывая «роль» этого другого. Через познание *Другого* человек познает и собственное *Я* в многообразии его возможностей и проявления.

Американский социолог Ирвинг Гофман перенес взаимоотношения *Я* (т.е. нашего ощущения себя, нашего представления о себе: кто мы и как индивиды, и в социальном смысле) и общества на микроуровень анализа, а именно сосредоточил внимание на повседневных актах взаимодействия, в которые мы оказываемся вовлечены ежесекундно. И. Гофман определяет *взаимодействие лицом к лицу* как взаимное влияние индивидов на действия друг друга в условиях непосредственного физического присутствия всех участников.

По И. Гофману, то, что мы из себя представляем (или думаем, что представляем), – это продукт не только социальных процессов, которые происходят на уровне социальных институтов (вуз, работа,

семья и др.), но и социальных процессов, которые на первый взгляд незаметны и происходят на уровне повседневных ситуаций общения.

Наше повседневное поведение и взаимодействие с окружающими оказывается социально важным для того, чтобы конструировать личностные представления о себе и других. «Идентичности», которые создаются в процессе взаимодействия *лицом к лицу*, обеспечивают необходимую личности стабильность.

И. Гофман предложил рассматривать *Я (self)* как социальную конструкцию, применяя понятие *face* (букв. «лицо»), понимая под ним позитивную социальную ценность, которую каждый утверждает в процессе коммуникации с другими и которая принимается остальными.

Таким образом, особенностью позиции И. Гофмана является то, что он не помещает *face* в область человеческой психики. По его мнению, *face* диффузно растворено в потоке событий, происходящих в процессе взаимодействия, и находит свое выражение только тогда, когда эти события интерпретируются для того, чтобы выявить те оценки, которые в них заложены.

Поддержание *Я* и *face* основано на взаимной дополнительности *Я* и *Другого*. Выбор той или иной стратегии поддержания (сохранения) *face* связан с тем, как именно личность хочет представить свое *Я*. Для того, чтобы представить *Я* наиболее выгодным образом, используются материальные и символические ресурсы, существующие в обществе благодаря социальным институтам и установлениям.

И. Гофман также разделяет *self* на *публичный персонаж* и *частный персонаж*. Действующие лица в каждом конкретном акте взаимодействия выбирают, какую из этих двух сторон *self* выдвинуть на первый план. Это достигается благодаря тому, что участники коммуникации демонстрируют свою связь с теми или иными социальными институтами или, наоборот, дистанцируются от них. Для этой цели используются как материальные ресурсы (учебные материалы), так и субъективные (выраженные эксплицитно, например, через выбор одежды, или имплицитно – через речь,

систему оценок, принятые правила поведения). При этом от каждого человека зависит поддержание *fase* другого.

Профессиональная идентичность – явление, которое проявляется не только в профессиональном поведении представителей данной специальности, но и моделируется в языковых формах и категориях, являющихся наиболее беспристрастным и универсальным источником для исследования процесса формирования профессионального самосознания. Профессиональное самосознание соотносится с профессиональным самоотождествлением, т.е. профессиональной идентичностью. Следует подчеркнуть договорную основу профессиональной идентичности, которая определяется ситуативно. Язык выполняет функцию обслуживания определенной группы (социальной, социокультурной, этнической). Именно «общий язык», общие разговорные стратегии позволяют личности поддерживать свое самосознание как члена отдельной профессиональной группы.

Основываясь на теории Р. Барта, можно предложить, что профессиональная идентичность – это не неизменный набор черт, которые нужно только перечислить для того, чтобы отнести того или иного человека к профессиональной категории X или Y или чтобы выявить границу между профессиональными группами. Различие внешней и внутренней профессиональной идентичности (то, кем в профессиональном плане осознает себя человек, и то, кем его осознают другие), базируется на том, что один процесс постоянно предполагает другой.

Немецкий исследователь Я. Ассманн предлагал следующую трактовку идентичности:

1) Я развивается по направлению вглубь на основании своего участия в идентичности своей группы, поэтому коллективная идентичность имеет приоритет перед личностной идентичностью;

2) коллективная идентичность не существует вне индивидуумов, которые конструируют эту идентичность и являются ее носителями. Коллективная идентичность – это феномен индивидуального сознания и знания.

Я. Ассманн иллюстрирует свои соображения следующей схемой.

Идентичность

Я	Мы
индивидуальная	личная коллективная

Индивидуальная идентичность соотносится со всей жизнью индивида, с его витальными процессами и основными потребностями. *Личностная идентичность* – это результат социального признания и осознания личностью себя самой.

Коллективную идентичность Я Ассманн называет культурным конструктом и понимает ее как «образ, который группа образует относительно самой себя и с которой идентифицируются все члены этой группы»¹. Коллективная идентичность не существует сама по себе, она существует, поскольку определенные индивиды признают ее за собой, проявляясь в большей или меньшей степени в зависимости от того, насколько она актуальна для сознания членов профессиональной группы и насколько она в состоянии мотивировать их помыслы и действия. По Я. Ассманну, коллективная идентичность закрепляется тем, что предполагает множество идентичностей.

В основе формирования профессиональной идентичности находится процесс *профессиональной идентификации* – определение того, с кем человек себя отождествляет и от кого отделяется в социально-профессиональном плане.

Исходя из собственных исследовательских интересов, процесс профессиональной идентификации личности рассматривается нами на примере профессиональной идентификации студентов, обучающихся по специальности «Физическая культура».

Процесс *идентификации* личности предполагает два этапа:

- 1) опознание, распознавание чего-либо/кого-либо по определенным признакам;
- 2) уподобление, отождествление чего-либо с чем-либо.

¹ Цит. по: Гришаева Л.И., Цурикова Л.В. Введение в теорию межкультурной коммуникации: учебное пособие для студентов лингвистических факультетов высш. учебн. Заведений. 3-е изд., испр. М.: Издат. центр «Академия», 2006. С.126.

Этот процесс присущ любой когнитивной деятельности человека, однако идентификация себя как человека имеет характерной особенностью то, что воспринимающий субъект опознает качества, на основании которых личность может быть отнесена к какому-либо определенному классу / типу не столько рационально, сколько эмоционально. Оба компонента процесса идентификации – и эмоциональный, и рациональный – не могут быть разорваны при живом, непосредственном восприятии.

Профессиональная идентичность личности является одним из результатов процесса социальной перцепции. По мнению ученых, социальная перцепция является сложным и противоречивым процессом. Воспринимая любые социальные объекты, человек помещает их в оценочный контекст. Поэтому результат восприятия будет зависеть не только от феноменологических характеристик перцепции (т.е. селективности, аффективности, субъективности, контекстной обусловленности), но и от особенностей интерпретации контекста, в котором воспринимается социальный объект. При этом важными являются особенности индивидуальной картины мира и индивидуальной идентичности воспринимающего субъекта, особенности коллективной (профессиональной) идентичности, а также характер отношения к социуму или профессиональной культуре, к которой принадлежит воспринимаемый объект со стороны культуры «своей» для субъекта восприятия.

Разведение оппозиций «свой ↔ чужой», «свой ↔ другой» при описании процесса профессиональной идентификации как одного из результатов более общего процесса социальной перцепции обусловлено принципиальным различием в содержательном наполнении этих категорий. Как отмечают специалисты по межкультурной коммуникации, практической отрасли гуманитарной науки, достижения которой можно использовать при изучении процесса профессиональной идентификации, «другое» представляет собой более или менее равноценную альтернативу «своему», как правило, лишенную явной аксиологической оценки. «Чужое», с другой стороны, всегда является результатом восприятия социальных

объектов в аксиологическом контексте.¹ При этом отношение к объектам, воспринимаемым как «свой» и «чужие», шкалируется (от восхищения до ненависти) и степень интенсивности проявления этого отношения может быть различна. В процессе профессиональной идентификации можно выделить отношение к воспринимаемым объектам, аксиологический знак отношения и степень интенсивности этого отношения.

Необходимо различать типы ситуаций, в которых субъект познания, в данном случае студент, выделяет сознательно или неосознанно явные или неявные различия между тем, что он полагает профессиональной «своим», и тем, что он квалифицирует для себя как «чужое». Одно и то же событие, факт, человек и т.д. будет восприниматься личностью по-разному в зависимости от того, идет ли дело о «своей» / «чужой» для нее профессиональной культуре, следовательно, и представление о воспринимаемом объекте будет иным. При социальной перцепции такие особенности, как эффект ореола и эффект новизны, могут оказать воздействие на результат осмысления действительности.

Таким образом, оппозиция «свой» ↔ «чужой» оказывается тем значимым гносеологическим инструментом, с помощью которого представляется возможным изучение процесса профессиональной идентификации личности. «Свое» познается только на фоне чужого и «другого». «Чужое» и «другое» – это один из источников развития личности.

При восприятии «чужого» студент выполняет сложные когнитивные задачи: 1) у него возникает положительное / отрицательное отношение к тому, что совершает «чужой» в конкретной ситуации»; 2) он имеет положительное / отрицательное отношение к «чужому» вообще и к конкретной «чужой» профессиональной культуре; 3) он не всегда сознательно представляет, что в процессе профессиональной идентификации имеет дело не с фактами как таковыми, а с *интерпретациями* этих фактов субъектом восприятия, познания и коммуникации, т.к. одной

¹ Гришаева Л.И., Цурикова Л.В. Введение в теорию межкультурной коммуникации... С.117.

из фундаментальных особенностей восприятия как феномена является его селективность.

Таким образом, один и тот же объект получает в силу особенностей восприятия вообще и социальной перцепции в частности различные характеристики в зависимости от того, воспринимается свое или чужое в своей или чужой профессиональных культурах (с различным набором характеристик по шкале «ненависть – восхваление» с учетом разнообразных переходных случаев).

При контакте с «чужим» субъект познания и коммуникации нередко находится в ситуации когнитивного диссонанса: он может получать резко негативные оценки своего, высказываемые чужим, в то время как абсолютно негативное отношение к своему, как правило, для представителей определенной профессиональной культуры нехарактерно.

Наряду с оппозицией «свой» ↔ «чужой» важное место в трактовке результатов процесса профессиональной идентификации отводится категории «идентичность».

Идентичность – это результат некоторого процесса идентификации (в случае, если речь идет о профессиональной идентичности, этот процесс носит название профессиональной идентификации), обладающего в качестве одной из своих особенностей протяженностью во времени, следовательно, идентичности свойственны как дискретность, так и континуальность.

В структуре идентичности различаются ядерные и периферийные элементы. Идентичность субъекта с учетом временной составляющей может быть осмыслена как некоторое множество «частных» идентичностей, актуальных для определенного периода жизнедеятельности человека и этапа это профессионального становления. Границы между этими фазами подвижны, однако их ядерная часть мало подвержена различного рода влияниям, что обеспечивает, с одной стороны, возможность изменения личности, а с другой – тождественность личности самой себе на протяжении всей жизни субъекта.

Особенности чужой идентичности выстраиваются в уже имеющуюся у субъекта картину мира по принципу «инвариант» ↔ «вариант». Идентичность личности – некий инвариант, реализуемый множеством вариантов, т.к. это результат осмысления человеком себя самого, результат социализации личности в своей профессиональной культуре, социализации в чужой профессиональной культуре и социализации в иных профессиональных сферах в пределах своей профессиональной культуры.

Как известно, выделяются различные типы идентичности: личностная, индивидуальная, возрастная, гендерная, когнитивная, коллективная, этническая, профессиональная и другие – в зависимости от оснований, по которым личность идентифицирует себя.

В процессе профессиональной идентификации коллективная и индивидуальная идентичность находятся друг с другом в сложных, противоречивых отношениях: без индивидуальной идентичности нет коллективной, коллективная идентичность, в свою очередь, немислима без индивидуумов, которые являются ее носителями.

Идентичность – это результат (целенаправленной) рефлексии субъекта, но степень осознанности соответствующих процессов существенно отличается. Следствием этого является разница в отношении субъекта к процессу профессиональной идентификации и к идентичности.

В заключение можно сделать некоторые выводы.

1. Идентичность – это явление многоаспектное, но комплексное, организованное иерархично. Функциональная нагруженность и «удельный вес» отдельного аспекта профессиональной идентичности не может быть тождественен у различных субъектов, что и обуславливает сложность теоретического описания идентичности как феномена, а также, с одной стороны, личностное разнообразие в одной профессиональной культуре, с другой стороны, наличие одних и тех же профессиональных социотипов в разных социумах.

2. Ментально идентичность личности представлена культурно обусловленной индивидуальной картиной мира со свойственными

последней концептуальными системами, особенностями категоризации и концептуализации действительности.

3. Восприятие личностью социальных объектов с позиции «свой» ↔ «другой» свидетельствует о ее когнитивной гибкости. Это обусловлено тем фактом, что в структуре феномена профессиональной идентичности выделяется когнитивный компонент (знание о профессии), оценочный (чувство профессионального достоинства), волевой (представление о профессиональных интересах, которые имплицитно содержат в себе готовность действовать в направлении их реализации).

Субъективное переживание человеком своей идентичности является средством объединения с одними и дистанцирования от других, при этом противопоставление «свой» ↔ «чужой» создается не только объективными данными, но и их субъективным отражением в сознании.

Конкретная профессиональная идентичность закрепляется в сознании разными вербальными и визуальными образами, создавая некоторую мировоззренческую картину мира – систему взглядов, ценностей, ментальных представлений – и определяя не только индивидуальное профессиональное сознание каждого студента, но и во многом его профессиональную идентичность.

ВОСПИТАНИЯ ЧЕСТИ ОФИЦЕРА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИИ

А.Б. Кердан

В современных условиях существенно возрастает значение *духовно-нравственных* императивов, определяющих профессиональную этику офицерского корпуса России. Честь офицера – разновидность профессиональной чести. Проблемы воспитания офицерской чести во многом касаются и вопросов воспитания чести иных профессиональных групп.

Наиболее широко при построении системы средств формирования офицерской чести личности офицера применяется