

вательности и даже пропускаться, если в них нет необходимости. К примеру, общий курс иностранного языка для специалистов ресторанного сервиса легко делится на мини-курсы для барменов, хостес, официантов, сомелье и т.д.

При определении базовых принципов построения учебного взаимодействия преподаватель выбирает режимы и формы работы, понимая, что каждая форма работы имеет свои достоинства и недостатки.

Хорошая учебная программа должна заранее определить предполагаемый результат. В ней должны быть прописаны параметры и критерии оценивания. Более того, по мнению Е.Н.Солововой, нужно не только создать систему критериев для оценивания, но и учить пользоваться этими критериями тех, кто будет работать по вашей программе.

Рассмотренные этапы создания авторской программы можно, на наш взгляд, применить не только к программам по иностранному языку, но и к другим дисциплинам гуманитарного цикла.

ЛИТЕРАТУРА

1. Китайгородская Г.А. Методика интенсивного обучения иностранному языку. - М.: МГУ, 1986.
2. Соловова Е.Н. Программа базового курса методики преподавания иностранных языков // Преподаватель. – 2000. - №3.

С.П. Миронова
(РГППУ, Екатеринбург)

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ ЛИЧНОСТИ И ПОЗИЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПЕРЦЕПЦИИ²

Профессиональную идентичность можно рассматривать тройко: это, во-первых, результат некоторого процесса профессиональной идентификации, обладающего в качестве одной из своих особенностей протяженно-

² Исследование осуществлено при финансовой поддержке РГНФ (грант 08 - 06 - 00075а) «Профессиональная идентификация как механизм саморазвития личности в изменяющемся образовательном пространстве».

стью во времени; во-вторых, процесс идентифицирования субъекта с неким набором социально и профессионально релевантных качеств; в-третьих, профессиональное Я – «...существенное, постоянное Я человека, внутреннее, субъективное понятие о себе» [1, с. 294].

Профессиональное Я *идеальное* играет уникальную роль в создании целостного образа, который выкристаллизовывается в дискурсе профессиональной идентификации. Я *идеальное* подразумевает наличие определенных составляющих (личные, профессиональные качества индивидуума, его система ценностей), которые входят в концепцию желаемого Я его носителя, а также коррелируют с принятыми в данном социуме профессиональными и моральными нормами. Персональная «картинка» Я *идеального* должна быть соотнесена с общепринятыми представлениями.

Применительно к профессиональной идентификации можно говорить о двух факторах, влияющих на формирование Я *идеального*: 1) факторе гармоничного состояния души (Я *идеальное* как отражение комфортного внутреннего состояния) и 2) факторе внешнего ориентира (Я *идеальное* с позиции других). Следовательно, выделяются две составляющие Я *идеального*: Я *идеальное* гармонизирующее и Я *идеальное* прагматическое.

В структуре профессиональной идентичности разграничиваются ядерные и периферийные элементы. Профессиональная идентичность субъекта с учетом временной составляющей может быть осмыслена как некоторое множество «частных» идентичностей, актуальных для определённого периода жизнедеятельности человека и этапа его 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.

Наряду с категорией идентичности важное место в трактовке результатов процесса профессиональной идентификации отводится оппозиции «свой ↔ чужой».

В современной научной литературе, посвящённой проблемам идентичности, наблюдается акцентирование внимания на её социальном ракурсе (на универсальности и всеобщности), в то время как способность индивида осуществлять идентификацию, т.е. индивидуальный, личностный ракурс этого явления, связанный со спецификой реализации универсального и всеобщего через вариативность, остаётся на периферии исследований.

С опорой на исследования, выполненные в рамках теории межкультурной коммуникации, можно выделить следующие позиции социального восприятия в процессе профессиональной идентификации личности.

1. «Свой» – профессионально значимый, как правило, позитивно заряженный фактор, существенный для социализации при распознавании когнитивной идентичности индивида на основе совокупности профессионально значимых признаков: субъект социального восприятия признается как принадлежащий к той же профессиональной культуре, что и субъект познания.

2. «Чужой» – профессионально значимый, как правило (в прототипическом случае), негативно заряженный фактор, существенный для социализации при распознавании когнитивной идентичности индивида на основе совокупности разнородных профессионально значимых признаков: объект социальной перцепции опознается как не принадлежащий к профессиональной культуре познающего субъекта.

Таким образом, оппозиция «свой ↔ чужой», складывающаяся в сознании субъекта профессиональной идентификации, представляет собой когнитивно значимое противопоставление существенных для социальной перцепции факторов, позволяющих описывать результаты познавательной деятельности в процессе социализации индивида [2, с.309-313].

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

В структуре профессиональной идентичности можно выделить также 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).

Профессиональная идентичность личности – это явление многоаспектное, но комплексное, организованное иерархично. Функциональная нагруженность и «удельный вес» разных аспектов профессиональной идентичности не могут быть тождественны у различных субъектов, что и обуславливает сложность теоретического описания профессиональной идентичности как феномена профессионального сознания, а также, с одной стороны, личностное разнообразие в пределах одной профессиональной культуры, с другой – наличие одних и тех же профессиональных социотипов (совокупных свойств и признаков, присущих человеку как представителю определенной социально-профессиональной группы с соответствующей коллективной идентичностью) в разных социумах.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Большой толковый социологический словарь [Текст]: в 2 т. / авт.-сост. Д. Джерри, Дж. Джерри. – М.: ВЕЧЕ: АСТ, 2001. – Т. 1.
2. Гришаева Л. И. Введение в теорию межкультурной коммуникации [Текст]: учеб. пособие для студентов лингв. фак. высш. учеб. заведений / Л. И. Гришаева, Л. В. Цурикова. – 3-е изд., испр. – М.: Изд. центр «Академия», 2006.