

нейшего саморазвития и самореализации. Механизмами разрешения противоречия между реально существующими проблемами подготовки высшей школы и индивидуальным саморазвитием личности будущих специалистов будет являться:

– личностно-ориентированная направленность процесса обучения и воспитания;

– интеграция профессиональных знаний (гуманитарных, естественно-научных и технологических дисциплин); модульность и непрерывность на протяжении всего периода обучения, помогающие развиваться индивидуально, на основе выбора своих, личностно значимых целей и задач саморазвития.

**Чаркова С.В.**

### **Теоретическое исследование профессионального отчуждения в аспекте проблемы нарушения профессиональной идентичности**

В настоящее время в связи с изменяющейся структурой общества расставляются новые акценты в отношении специалиста к себе, к миру, к выполняемой деятельности. В теории и практике профессионального развития все больше ощущается необходимость нового осмысления сущности и смысла труда конкретных профессионалов, специфики профессионального самоопределения, на первый план все больше выдвигаются проблемы связанные со становлением профессиональной идентичности и ее нарушением.

В психологии под *идентичностью* понимается сформированный и личностно принимаемый образ себя во всем многообразии отношений человека к окружающему миру. Введение понятия «профессиональная идентичность» акцентирует внимание на проблемах специалиста, обусловленных профессиональной средой: необходимостью принимать самостоятельные решения при большой 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 и т.д. [1]

Дружилов С.А. считает профессиональную идентичность одним из критериев профессионализма, т.е. показателей, на основе которых можно

судить об его уровне. По его мнению, профессиональная идентичность характеризует значимость для человека профессии и профессиональной деятельности как средства удовлетворения своих потребностей и развития своего индивидуального ресурса.

Л.Б. Шнейдер под *профессиональной идентичностью* понимает психологическую категорию, которая относится к осознанию своей принадлежности к определенной профессии и определенному профессиональному сообществу. Наибольшая связь профидентичности обнаруживается с нравственными профессиональными ориентирами, выражающимися в ощущении субъектности своего труда, ответственности за него и в переживании собственной самоэффективности. Исполнительным механизмом данного явления являются процессы идентификации – отчуждения. Профессиональная идентификация – это объективное и субъективное единство с профессиональной группой, делом, которое обуславливает преемственность профессиональных характеристик (норм, ролей и статусов личности). Обратный процесс, связанный с объективным и субъективным отвержением этого единства и ломкой профессиональных характеристик личности есть *профессиональное отчуждение*[4].

Рациональное соотношение идентификации и отчуждения в профессиональной деятельности и бытие человека вообще являются звеньями одного процесса – становления и развития идентичности. Результатом их дисгармонии могут стать без принятия ответственности, по определению Л.Б. Шнейдер, «вынужденное отчуждение» или «вынужденная идентификация», а при принятии ответственности – «произвольное отчуждение» и «произвольная идентификация». В данном случае в качестве исходного критерия выделено принятие человеком ответственности за нахождение смысла и реализацию ценностей.

Концепция Л.Б.Шнейдер указывает на то, что профессиональное отчуждение является обратным процессом профессиональной идентификации, а значит и искаженным вариантом профессиональной идентичности. Поскольку устойчивая профидентичность реализуется: 1) через свой профессиональный опыт, свое дело (успешная профессиональная ситуация); 2) через отождествление (идентификацию) себя с профессиональной группой, которая оценивается позитивно, и дистанцирование (отчуждение) с другими профессиональными сообществами (успешные профессиональные отношения); 3) через себя, раскрытие своего функционального потенциала,

самоосуществление (позитивный образ профессионального Я), то ее нарушение в виде профессионального отчуждения может иметь корни в одной из этих сфер: деятельность, отношения и образ Я.

Причиной профессионального отчуждения без принятия ответственности может стать негативно оцениваемое свое дело. Вынужденное профессиональное отчуждение является по сути дела синонимом функционального вакуума, где отчужденным является профессиональное будущее как таковое. Человек стремится освободиться от восприятия профессиональной информации (знаний); от необходимости совершать профессиональный выбор; от профессионально обусловленных переживаний; от компонентов профессиональной деятельности. Профессиональное отчуждение на основе принятия ответственности предполагает свободное владение профессиональной ролью, умение отодвигаться от личностного и концентрироваться на профессиональной ситуации, умение сознательно и адекватно использовать свой профессиональный опыт в личной жизни [4].

В сфере отношений вынужденное профессиональное отчуждение имеет место при избежании причисления себя к низко оцениваемой профессиональной группе, проявляется в разнообразных формах вплоть до агрессивной враждебности. Данное явление имеет место быть когда человек обнаруживает черты, несомненно коррелирующие с чертами негативно оцениваемой группы и ее членами. Вынужденное профессиональное отчуждение осуществляется намеренно, когда люди пытаются скрыть свои высоко диагностические профессиональные черты. Профессиональное отчуждение возможно при принятии ответственности как сознательный отход от профессиональной группы, дела, отдельного человека. Оно предполагает освобождение от вынужденного общения, необходимости постоянно находиться в формальном контакте, играть с другими в социальные игры; от внешних условий и условностей жизни; от ожиданий и оценок другими людьми, не совпадающими со своим представлением о себе; от манипуляций, попыток внедрения на территорию личностного пространства; от порабощения власть имущими.

В сфере образа-Я возможны процессы самоотчуждения. Так вынужденное профессиональное самоотчуждение при неприятии ответственности является следствием неуспешной профессиональной идентификации. Человек прибегает к вынужденному профессиональному самоотчуждению, когда убежден, «что свободным он не нужен другим людям» (Е.И. Кузь-

мина) [4]. Произвольное самоотчуждение при принятии ответственности может быть связано с самотрансценденцией, ориентирующей человеческое бытие на нечто более высшее, что не является им самим. Такое самоотчуждение включает в себя возможности преодоления личностного эгоизма (в пределе – это самопожертвование).

Таким образом, профессиональное отчуждение проявляется в нарушении профессиональной идентичности, профессиональной Я-концепции, потери смысла профессиональной деятельности. Профессия становится лишь средством достижения иных, внепрофессиональных личных целей, а не способом гармоничного существования человека в деятельности. Человек не идентифицирует себя с выполняемой деятельностью, не принимает на себя ответственность за происходящее в организации, не разделяет организационные ценности. Характерными поведенческими признаками профессиональной отчужденности являются закрытость в отношениях с коллегами, агрессивность, ложь как неосознанное искажение фактов, заведомая ложь, преувеличение своих заслуг, цинизм. Все это делает сотрудника функционально непригодным к выполнению профессиональной деятельности [3].

Результаты исследования, в котором приняли участие педагоги общеобразовательных школ Свердловской области, И.А.Вылковой показали, что у большинства испытуемых профессиональная деятельность по своей важности и значимости отходит на второй план. Н.О.Садовникова, Э.Э.Сыманюк объясняют это тем, что в настоящее неспокойное и нестабильное время, когда нет уверенности в завтрашнем дне, люди не могут полностью отдать себя профессии, они вынуждены много сил и времени тратить на элементарное жизнеобеспечение своей семьи и себя. У 14% педагогов наблюдаются признаки профессионального отчуждения. В такой ситуации назревает острая необходимость в развитии профессиональной идентичности, так как у специалиста с развитой идентичностью повышается мотивация достижения, активизируется интерес к творческому поиску и профессиональному экспериментированию, повышается устойчивость и адекватность профессионального «Я – образа».

### *Литература*

1. *Абдуллаева М.М.* Профессиональная идентичность личности: психосемантический подход // Психологический журнал. 2004. Т.25. №2. С. 86–95.

2. Дружилов С.А. Системный подход к изучению психологического феномена профессионализма человека// Вестник ТГПУ. 2005. Выпуск 1(45). С.51–54.

3. Садовникова Н.О., Сыманюк Э.Э. Профессиональные деструкции педагогов и пути их коррекции. Екатеринбург, 2005, 193с.

4. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперименты, тренинг. М.: Изд-во Московского психолого-социального ин-та; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2004. 600с.