
РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ЛИЧНОСТИ КАК СТРАТЕГИЯ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ БАРЬЕРОВ В ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

О.Б. Михайлова

Кафедра социальной и дифференциальной психологии
Российский университет дружбы народов
ул. Миклухо-Макля, 6, Москва, Россия, 117198

Особенности профессиональной идентичности личности представляют собой сложное психологическое явление, развитие которого способствует профессиональной самореализации. В статье представлен анализ понятия «психологический барьер» и выделены основные причины психологических барьеров в инновационной деятельности, а также рассмотрены основные направления развития профессиональной идентичности в высшей школе.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, самоопределение, самореализация, инновационная деятельность, психологический барьер, инновационный потенциал.

Социально-экономические реформы невозможны без субъективного фактора, без специалистов, осуществляющих изменения. Успех реализации нововведения тесно связан с инновационным поведением профессионала, представляющим собой действие, в котором проявляются личностные отношения субъекта к происходящим переменам. В настоящее время человеческий капитал признается главной составляющей национального богатства и основной движущей силой экономического роста. От качества человеческого капитала зависят темпы научно-технического прогресса, его производительность. Высокая производительность обеспечивается не столько техникой, сколько человеком и уровнем развития его инновационного потенциала. Следует отметить, что нововведения в обществе и профессиональной деятельности сопровождаются конфликтами на субъективном уровне в форме сопротивления изменениям. Процессы приспособления человека к новым обстоятельствам жизнедеятельности провоцируют отказ от привычных условий труда, образа жизни. По мнению Е.П. Ермолаевой, эти конфликты могут носить временный или постоянный характер. Во втором случае сопротивление изменениям может перерасти в свойство личности, стать серьезным психологическим барьером для адаптации человека в новых условиях [3]. «Инновационная недееспособность может охватить все общество, сделать его инертным, если конфликты, порожденные переменами на разных уровнях, начинают тормозить инновационную активность в целом. Неблагоприятный для инноваций климат выражается в низком уровне морального и материального признания творческой деятельности» [3. С. 272].

В литературе психологические барьеры рассматриваются как форма социально-психологического климата коллектива в условиях инноваций в виде негативных психических состояний работников, вызванных нововведениями; совокуп-

ность действий, суждений, понятий, умозаключений и эмоциональных переживаний работников, в которых осознаваемые или неосознаваемые, скрыто или явно, преднамеренно или непреднамеренно выражаются негативные психические состояния.

В качестве параметров психологических барьеров выделяют: составляющие барьера, т.е. конкретные факторы, вызывающие негативную реакцию людей; степень психологического барьера, определяемую количеством людей, имеющих негативные психические состояния; характер и формы проявления негативных реакций работников — пассивные формы проявления, активные, крайние [6].

Данные исследования С.С. Назметдиновой показывают, что психологический барьер является развивающимся социально-психологическим образованием, его параметры заметно изменяются в пространстве и во времени на разных этапах нововведения, в различных организациях, у различных категорий работников [6]. Подобная трансформация психологического барьера на разных этапах нововведения требует тщательных исследований в каждом конкретном случае, изучения объективных и субъективных детерминант барьера, выработки путей его регулирования различными методами. Соглашаясь с авторами, подчеркивающими диспозиционную установочную природу психологического барьера к инновациям, Л.А. Коростылёва, О.С. Советова считают его разновидностью социальной установки, аттитюда к нововведениям, точнее, негативным полюсом подобной установки [5]. Такой подход дает возможность расширить границы изучаемой проблемы и сфокусировать внимание не только на отрицательном, но и на положительном полюсе психологического барьера.

Выделяют следующие положительные факторы психологических барьеров. Во-первых, барьеры нередко препятствуют проведению в жизнь скоропалительных и недостаточно продуманных волевых инновационных решений, для которых еще не созрели объективные условия или которые не соответствуют имеющимся потребностям. Барьеры также препятствуют таким модификациям нововведения, которые извращают его первоначальный смысл, и предохраняют таким образом соответствующую сферу жизнедеятельности людей от преждевременных или вредных для нее нововведений. Во-вторых, психологические барьеры выполняют катализирующую функцию. Они активизируют деятельность инициаторов нововведения, заставляют их существенно увеличивать свои усилия, не останавливаться на достигнутом, а выявлять недостатки своего первоначального замысла и искать более совершенные варианты. В то же время барьеры активизируют не только новаторов, но и все сообщество, побуждают задуматься над сложившейся ситуацией, обращают внимание на их роль и «весомость» их мнения. В-третьих, психологические барьеры выполняют индикаторную функцию, оперативно, надежно информируют новаторов о конкретных слабостях принятого решения, выявляют все недостаточно проработанные элементы инновации, показывают основные направления необходимой корректировки [5; 6].

Исследования показывают, что для успешного преодоления психологических барьеров необходимо существенно изменить некоторые стереотипы обыденного

сознания, которые мешают эффективно осуществлять нововведения. Оценка чего-либо нового и неожиданного зависит от того, как человек воспринимает это новое, насколько эта информация удалена от его прошлого опыта [5]. Выход за пределы своего мира, связанный с желанием не только воспринять, но и принять нечто новое, дается нелегко. Для этого требуются либо специальные усилия, либо особые побуждающие ситуации. Однако пережитое напряжение почти всегда вознаграждается новыми творческими решениями, обновлением поведения.

Совокупность целей человека, организующих мышление и поведение, определяется усвоенными ценностями, а вновь поступающие сведения потребуют серьезных коррективов этих ценностей и даже всей иерархии в целом. Когда механизмы защиты человека не допускают глубинных нарушений модели деятельности, наступает период стабилизации личности. Стабилизация проявляется в устранении или сведении к минимуму отрицательных эмоций — страха, тревоги, угрызений совести. Инновационный риск является одним из важных моментов принятия решения об изменении своего поведения. В это время затрачиваются усилия, средства при неопределенном соотношении выигрыша и потерь, шанса на удачу и краха. Отношение работника строится на смешении боязни и увлеченности новшеством. Суть поискового риска состоит в вероятности выбора верного пути доведения новой идеи до ценного новшества. Внедренческий риск возникает при попытке перевода новшества в нововведение, сопоставления желательных и вредных последствий такого перевода [6].

Одним из механизмов усвоения инновационного поведения является идентификация — неосознаваемое отождествление себя с другим человеком и перенос на него желательных для себя чувств и качеств. Идентификация реализуется не только при отождествлении себя с кем-то, но и при причислении себя к определенному роду, классу, психологическому типу, профессиональному сообществу [3].

На современном этапе развития науки психологами выделяется критерий профессионального развития личности, который является ведущей характеристикой субъекта труда, — профессиональная идентичность. Профессионал как субъект труда в отличие от исполнителя сам ставит цели деятельности, определяет пути и средства их достижения, несет ответственность за последствия ее реализации. В отличие от специалиста, профессионал владеет деятельностью в целом, удерживает ее предметность в многообразных практических ситуациях, способен к построению деятельности, ее изменению и развитию. Профессиональная идентичность свидетельствует о степени принятия избранной профессиональной деятельности в качестве средства самореализации и развития, а также о степени признания себя как профессионала [7].

В наиболее общем виде проблемы подготовки современных профессионалов можно обозначить двумя словами: «идентичность» и «развитие». Сущность профессиональной идентичности заключается в самостоятельном и ответственном построении своего профессионального будущего, что предполагает высокую готовность смысловых и регуляторных основ поведения в ситуациях неопределенности приближающегося профессионального будущего, осуществление личност-

ного, инструментального и ситуативного самоопределения (приобретение опыта), интеграцию в профессиональное сообщество.

По мнению И.С. Аринушкиной, профессиональная идентичность — это принятие на всех уровнях индивидом профессиональных ценностных позиций, санкционированных в данном профессиональном пространстве, в ней задействованы ценностные, а также эмоциональные элементы. Иными словами, достижение профессиональной идентичности происходит с помощью рефлексии и самоописания или, иначе говоря, самоотношения внешнего и внутреннего мира [2]. Профессиональная идентичность относится к числу понятий, в которых выражено концептуальное представление человека о своем месте в профессиональной группе и соответственно в обществе. Этому представлению сопутствуют определенные ценности и мотивационные ориентиры, а также субъективное отношение к своей профессиональной принадлежности.

Л.Б. Шнейдер определяет профессиональную идентичность как результат процессов профессионального самоопределения, персонализации и самоорганизации, проявляющийся в осознании себя представителем определенной профессии и профессионального сообщества, определенная степень отождествления/дифференциации себя с «Делом» и «Другими», проявляющаяся в когнитивно-эмоционально-поведенческих самоописаниях «Я» [9].

Таким образом, профессиональная идентичность предстает как интегративное понятие, в котором выражается сложная взаимосвязь личностных характеристик, обеспечивающих ориентацию в мире профессий, позволяющих более полно реализовывать инновационный потенциал личности в профессиональной деятельности, а также прогнозировать возможные последствия профессионального выбора и, наконец, характеристик, обуславливающих способность принятия ценностей профессиональной группы [1].

Одним из основных источников развития профессиональной идентичности является профессиональное образование, содержание которого определяют нормативные государственные документы об образовании. Формирование профессиональной идентичности осуществляется через творческую познавательную активность личности, а также психологическую подготовку к ситуации профессиональной деятельности, по средством развития саморефлексии, моделирования, научения профессиональным образцам будущей деятельности и четкого определения своего места в ней [4]. Исследователи подчеркивают также, что в становлении профессиональной идентичности определенную роль играет выраженный личностный радикал. Определенное влияние на становление профессиональной идентичности оказывают субъективные ожидания и возможности социальных перспектив, а также признание окружающими индивида в качестве профессионала, что способствует утверждению профессиональной идентичности [2; 4].

Непременными условиями достижения профессиональной идентичности в процессе обучения в высшей школе являются [8]:

— личностное включение индивида в освоение профессиональной деятельности;

— профессиональный опыт самостоятельной деятельности индивида в процессе обучения;

— использование диалогического подхода во взаимодействиях преподавателя и студента, обеспечивающего сопряжение эмоционально-ценностного и профессионально-личностного опыта их носителей;

— кульминация в становлении идентичности — переход от слов к делу, другими словами, реализация эмоционально-оценочных и когнитивных аспектов идентичности через поведенческие паттерны, т.е. кульминационным, по сути, является единство мысли и слова, слова и поступка, сознания и поведения;

— адаптация к учебно-профессиональной деятельности в вузе.

В качестве профессионально дифференцирующих признаков следует выделить владение определенной терминологией, использование профессионального лексикона, ценности и нормы, профессиональные мифы, представления об альма-матер, о своих учителях и профессиональных предшественниках, профессионально важные качества специалиста, профессиональные навыки и умения, профессиональные приметы, профессиональный инструментарий.

В качестве обобщенной детерминанты становления профессиональной идентичности можно назвать информационно насыщенную окружающую среду, которая транслирует представления об объекте и субъекте труда, его целях и задачах, способах получения образования или приобретения необходимых навыков, требованиях профессии к человеку.

В окончательном варианте профессиональная идентичность складывается только на достаточно высоких уровнях овладения профессией и выступает как устойчивое согласование основных элементов профессионального процесса [8]. Таким образом, на становление профессиональной идентичности влияет множество факторов. основополагающим является профессиональное обучение.

Одним из основных недостатков в подготовке специалистов выступает господство в высшей школе так называемого знаниевого подхода, в рамках которого основной образовательной задачей считается формирование у студентов прочных научно-предметных знаний. Следовательно, в процессе обучения студенты имеют дело не с содержанием профессиональной деятельности, а с научными предметами. Кроме того, по мнению Е.П. Ермолаевой, обучение может формировать «барьер личной инициативы» [3].

Совершенствование подготовки современных специалистов связано в первую очередь с внедрением интерактивных методов обучения и расширением форм практического участия будущих специалистов в непосредственной профессиональной деятельности. Качество образования характеризует степень удовлетворенности молодого специалиста полученной профессиональной подготовкой, а также во многом определяет его социальные перспективы и личностное развитие. Для достижения профессиональной идентичности необходимо личностное включение студентов в освоение профессиональной деятельности, направленной на приобретение самостоятельного профессионального опыта.

Основными психологическими основами интерактивного обучения является, во-первых, реальная совместная деятельность обучающихся и обучающихся

на всех этапах образовательного процесса; во-вторых, использование современного практического опыта; в-третьих, широкое применение различных интерактивных форм и методов, работающих «здесь и сейчас». В частности, к таким формам организации обучения относятся: творческие мастерские, проектные семинары, разбор деловой документации, ролевые и деловые игры, имитирующие профессиональные ситуации, мастер-классы и решение кейс-ситуаций.

Развивающий эффект данных форм интерактивного обучения основан на следующих психологических принципах:

— принципе высокой активности всех участников образовательного процесса, обусловленной наличием единой цели и общей мотивацией;

— принципе комфортности. При работе в небольшой группе участники держатся более свободно и уверенно, снимаются психологические барьеры в обучении, мнение каждого принимается и ценится группой, устанавливается тесный психологический контакт;

— принципе развития личностных качеств, повышения самооценки. Все имеют возможность обучаться как лидирующей роли, так и роли рядового участника группы в ситуации группового принятия решения, развить способность к открытому взаимодействию с другими при сохранении собственной индивидуальности;

— принципе развития речи, коммуникативных навыков всех участников образовательного процесса;

— принципе более основательной проработки дидактического материала за счет повторения и применения полученных знаний, рассмотрения вопроса с разных точек зрения.

Погружаясь в условия интерактивного обучения, студенты участвуют в процессе организованного саморазвития. Таким образом, создается возможность для реального профессионального взаимодействия. В процессе профессионального обучения необходимым является проведение системы тренингов, направленной на повышение уровня профессиональной идентичности. Также необходимо психологическое сопровождение, реализующее систему психологической ориентации будущего специалиста на профессиональную деятельность, предполагающее осуществление инновационного потенциала личности с момента возникновения потребности «быть профессионалом» до момента становления и развития профессионала.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Абдуллаева М.М.* Профессиональная идентичность личности: психосемантический подход // Психологический журнал. — 2004. — № 2. — Т. 25. — С. 86—95.
- [2] *Аринушкина И.С.* Об определении и типах идентичности // Мир психологии. — 2004. — № 2. — С. 46—53.
- [3] *Ермолаева Е.П.* Психология социальной реализации профессионала. — М.: Изд-во Института психологии РАН, 2008.
- [4] *Иванова Н.Л., Конева Е.В.* Профессиональная идентичность и профессиональное пространство // Мир психологии. — 2004. — № 2. — С. 179—183.

- [5] *Коростылева Л.А., Советова О.С.* Психологические барьеры и готовность к нововведениям. — СПб., 1995.
- [6] *Назметдинова С.С.* Психологические барьеры и барьероустойчивость в профессиональной деятельности учителя: Дисс. ... канд. психол. наук. — М., 2004.
- [7] *Поваренков Ю.П.* Психологическое содержание профессионального становления человека. — М., 2002.
- [8] *Родыгина У.С.* Психологические особенности профессиональной идентичности студентов // Психологическая наука и образование. — 2007. — № 4.
- [9] *Шнейдер Л.Б.* Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг. — Москва; Воронеж, 2004.

PERSONAL PROFESSIONAL IDENTITY DEVELOPMENT AS STRATEGY FOR OVERCOMING PSYCHOLOGICAL BARRIERS IN INNOVATION ACTIVITY

O.B. Mikhaylova

The Chair of Social and Differential Psychology
Peoples' Friendship University of Russia
Miklukho-Maklaya str., 6, Moscow, Russia, 117198

Personal professional identity is a complex psychological phenomenon. Its development largely contributes to professional self-actualization. The article provides an analysis of the notion “psychological barrier” and emphasizes the main reasons for the existing of psychological barriers in innovation activity. It also examines basic tendencies of the development of professional identity.

Key words: professional identity, self-determination, self-actualization, innovation activity, innovation potential.