

Міністерство освіти і науки України
Львівський державний університет внутрішніх справ
Інститут управління, психології та безпеки
Кафедра практичної психології

ДИНАМІКА СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

Кваліфікаційна робота
здобувача вищої освіти
другого рівня
за спеціальністю 053 Психологія
Роксолани КОЛІСНИК

Науковий керівник
кандидат психологічних наук
Галина ОДИНЦОВА

Рецензент:
кандидат психологічних наук
Оксана СТЕЛЬМАХ

Кваліфікаційна робота допущена до захисту
«___» _____ 2022 р., протокол № ____
Завідувач кафедри практичної психології
кандидат психологічних наук
_____ **Галина ОДИНЦОВА**

Львів – 2022

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. Розвиток професійної ідентичності як психологічна проблема	6
1.1. Професійна мобільність як умова становлення професійної ідентичності фахівця	6
1.2. Професійна ідентичність у системі соціальної ідентичності	10
1.3. Професійна ідентичність у контексті соціального та особистісного розвитку майбутнього фахівця	15
1.4. Види та структурні компоненти ідентичності	27
Висновки до Розділу 1	42
РОЗДІЛ 2. Емпіричне вивчення професійної ідентичності майбутніх психологів	44
2.1. Характеристика вибірки і методів дослідження	44
2.2. Результати емпіричного дослідження особливостей професійної ідентифікації студентів – майбутніх психологів	47
2.3. Аналіз шляхів оптимізації	53
2.4. Психологічний тренінг з розвитку професійної ідентичності як засіб професійно-творчого становлення психолога	56
Висновки до Розділу	66
ВИСНОВКИ	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	70
ДОДАТКИ	
Додаток А. Методика визначення професійної ідентичності	

ВСТУП

В даний час у суспільстві відбуваються динамічні зміни, які призводять до дедалі більшого інтересу науковців до проблеми професіоналізації особистості. У різні сфери суспільства активно впроваджується психологія, значно зростає значення професії в соціумі, підвищується попит на послуги психолога – все це дає поштовх науковцям звернути увагу на процес підвищення професійного становлення психологів ще на етапі оволодіння професією.

Учені, наукові розробки яких спрямовані на вирішення професійних та особистісних проблем підготовки майбутніх фахівців (Г. Абрамова, Г. Балл, О. Бондаренко, Ж. Вірна, Л. Долинська, І. Дубровіна, І. Зязюн, Н. Коломінський, Н. Литовченко, С. Максименко, В. Панок, Н. Пов'якель, О. Саннікова, В. Семиченко, Н. Чепелева, Ю. Швалб та ін.), вказують на важливість побудови процесу навчання, яке буде орієнтоване на особистісний ріст здобувачів вищої освіти, звертають увагу на мотивацію до трудової діяльності, вивчають комунікативні навички, на особливостях позитивної Я-концепції, розвитку гуманістичного підходу, мислення, професійної свідомості, рефлексії, а також усіх разом взятих професійно важливих якостей, які обґрунтовують освітні програми професійної підготовки у закладах вищої освіти.

Водночас сучасний етап розвитку нашої держави характеризується змінами в соціальній, професійній та культурній сферах, які змінили вимоги до системи підготовки здобувачів вищої освіти. Від якості професійної підготовки, позитивного процесу професійної ідентифікації, високого розвитку важливих професійних якостей залежить конкурентоспроможність фахівців. А професійна ідентифікація здійснюватиметься під час професійної підготовки майбутніх фахівців, щоб сприяти ефективному засвоєнню

необхідних професійних знань, вмінь та навичок, створювати належний фундамент для подальшого професійного становлення особистості.

Актуальність даного питання підтверджується збільшенням у зарубіжній та вітчизняній літературі кількості наукових досліджень з питань професійної ідентифікації та ідентичності. Аналіз даної проблеми дає змогу пояснити її в основі теоретико-емпіричних підходів відомих зарубіжних авторів, таких як А. Адлер, Г. Брейкуелл, А. Ватерман, Е. Гоффман, Е. Еріксон, Д. Кемпбелл, Дж. Марсія, Дж. Мід, С. Московічі, Г. Теджфел, Дж. Тернер, З. Фрейд, Ю. Хабермас, М. Шеріф, Б. Шефер, Б. Шелдер, М. Яромовіц та ін. Різносторонній аналіз професійної ідентичності та її кризи було здійснено також у працях науковців України та Росії: В. Агеєва, Н. Антонової, Т. Буякас, П. Гнатенка, О. Донченко, О. Єрмолаєвої, М. Заковоротної, В. Зливкова, Н. Іванової, І. Кона, К. Коростеліної, Г. Ложкіна, В. Малахова, В. Павленко, Т. Стефаненко, Т. Титаренко, Л. Шнайдер, В. Ядова та ін.

У цілому актуальність даного дослідження визначена не лише теоретичною, а ще й практичною значимістю даного питання в контексті важливості вдосконалення практики підготовки здобувачів вищої освіти.

Метою магістерської роботи є дослідження динаміки професійної ідентичності студентів-психологів у процесі їх професійної підготовки.

Відповідно до мети визначено такі **завдання дослідження**:

1. Проаналізувати сучасний стан досліджень проблеми ідентичності.
2. З'ясувати чинники та умови, що сприяють досягненню і розвитку професійної ідентичності практичних психологів у процесі підготовки у ЗВО.
3. Визначити рівень розвитку компонентів професійної ідентичності на різних курсах навчання.

Об'єктом дослідження є професійна ідентичність фахівців.

Предметом дослідження є динаміка професійної ідентичності у

фаховій підготовці майбутніх практичних психологів.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань було використано узагальнення та систематизація наукової літератури з теми, психодіагностичні методи та методи математичної обробки даних з подальшою їх якісною інтерпретацією.

Теоретичне значення роботи полягає у теоретичному обґрунтуванні та концептуалізації понять професійна ідентичність, поглибленні розуміння феномену професійної ідентичності, систематизації теоретичних даних проблеми, з'ясуванні взаємозв'язку та впливу усвідомленості вибору професії здобувачами вищої освіти на тип ідентичності.

Практичне значення роботи полягає у розробці відповідного тренінгу з розвитку професійної ідентичності як засобу професійно-творчого становлення психолога. Основні теоретико-емпіричні дані і сформовані на їх основі психологічні висновки можуть бути використані у процесі фахової підготовки та професійної діяльності практичних психологів. Результати дослідження можуть використовуватись при викладанні гавчальних курсів «Психологія особистості», «Профорієнтація та профвідбір», «Педагогічна психологія».

Структура кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків та списку використаних джерел і додатків.

РОЗДІЛ 1

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ЯК ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА

1.1. Теоретичні основи вивчення соціальної ідентичності у психологічній літературі

У соціології поняття ідентичності визначається як сукупність соціальних статусів, ролей, які організовані в залежності від вимог соціального порядку. У свідомості особистості, формує систему самоідентичностей, спроба дати відповідь на запитання «Хто Я?» (С. Московічі) [17]. Тому саме у соціології теми соціальної та особистісної ідентичності і проблеми впливу соціального середовища на прояв ідентифікації активно досліджувалась (праці Е. Гідденса, І. Гоффмана, І. Кона, Дж. Міда, С. Московічі, Т. Парсонса, В. Ядова та ін.).

Психологи ж розглядають поняття ідентичності як важливий психічний феномен, який дає можливість існуванню особистості, піддається розвитку впродовж всього життя та характеризується постійними змінами. У зарубіжній психології питання ідентичності вивчали А. Адлер, У.Джеймс, Е. Еріксон, Д. Марсія, Дж. Мід, Г. Теджфел, Дж. Тернер, З. Фрейд., К. Хорні, К. Юнг та ін.; у вітчизняні та радянській – І. Антонова, С. Виготський, П. Гнатенко, М. Заковоротна, Н. Іванова, Ю. Качанов, І. Кон, К. Коростеліна, В. Малахов, В. Мухіна, В. Павленко, Л. Шнейдер та ін. [1; 4; 8; 9; 14; 15; 19; 24; 25]

Дж. Марсія, американський психолог, вважає, що ідентичність – це структура «Я», внутрішній динамічний комплекс переконань, здібностей, та особистої історії, яка проявляється через вирішення кризових проблем. В залежності від загального рівня сформованості ідентичності, Дж. Марсія,

визначає такі типи або статуси: зріла (досягнена) ідентичність, мораторій, копіювання (наперед визначений стан), дисперсія ідентичності:

- зріла (досягнена) ідентичність: людина сформувала певні особисті важливі цілі, цінності та переконання на основі результатів та наслідків кризи;
- мораторій: людина, яка перебуває в теперішній час у стані кризи і намагається вийти з неї;
- копіювання (наперед визначений стан): розвиток ідентичності відбувається через ідентифікацію себе з іншими;
- дисперсія ідентичності: людина немає чіткої цілі, цінностей і не прагне до цього.

Дана класифікація базується на таких двох основних чинниках: тривалість прийняття рішення, тобто час, коли особистість зважає різні рішення, та відповідальність даних рішень у найважливіших сферах життя людини.

Два шляхи формування ідентичності розглядав Дж.Марсія: для копіювального типу властиве поступове усвідомлення певної інформації про себе (ім'я, стать, громадянство, національність і т.д.); для зрілої ідентичності характерна наявність та якість характеристик, які чітко пов'язані з незалежністю вибору та рішення в життєвих кризових ситуація, тобто якою має бути людина [26]. За Е. Еріксоном, зріла ідентичність – це чітке самовизначення, незалежна та відповідальна мета, цінність і вибір переконань, на яких людина наполягає у житті.

Соціальна ідентичність ролей визначається шляхом аналізу відносин «Я» - «Інші», тобто ідентифікації «Я» як певного типу особистості. Соціальні рольові ідентичності включають професійні стосунки та відповідні професійні ролі (водій, продавець, вчитель, лікар), сімейні відносини (батько, мати, син, донька, подружні відносини) та інтимні особисті стосунки

(кохання та дружба). Якщо група визначається як мережа відносин (професійна робоча група або родина), то ця категорія може включати групові ідентичності.

У теорії російського науковця Б. Поршнева йдеться про процеси категоризації, соціальної диференціації та ідентифікації, якщо використовувати класифікаційну сітку британських вчених Г. Теджфел та Дж. Тернера, яка отримала велике поширення у світовій психології. Дані дослідники запропонували, що диференціація груп є невід'ємною частиною з іншим когнітивним процесом – груповою ідентифікацією – «будь-яка єдність протиставляє, а будь-яке протиставлення об'єднує» [20].

Думки британських дослідників та Б. Поршнева не можна вважати однаковими. Б. Поршнев наполягає на першості «вони» відносно до «ми», тобто на першості диференціації між групами. Усі пізнавальні процеси Г.Тейфель подає у вигляді ланцюжка, в якому ідентифікація випереджає диференціацію, але також можна погодитись із Т. Стефаненко, що дані процеси насправді є нерозривними, тому залежно від ситуації один із них може бути кращим за інший.

Концепція соціальної ідентичності Г. Теджфела зосереджується на чотирьох взаємопов'язаних процесах соціальної ідентичності: міжгрупова дискримінація; соціальне порівняння; соціальні класифікація; соціальна ідентифікація. Соціальна ідентифікація особистості пов'язана із знанням індивіда про належність до певної соціальної групи та деякою значущістю даного членства [20].

Ідентичність особистості відображає поведінку, яка характеризується відмінністю індивідів від інших; соціальна ідентичність особистості пов'язана із відносинами між групами. Реалізація особистої чи соціальної ідентичності залежить від оцінки індивідом соціальних умов. Даний вибір є пов'язаним із потребами в позитивній самооцінці, тобто якщо цю проблему

не можна задовольнити у міжособистісних стосунках, то такі люди прагнутимуть бути включеними у соціальну групу вищого статусу [20].

Для цього люди мають певний ряд стратегій:

- створювати соціальні зміни, з метою покращити групу;
- втілення соціальної творчості, з метою пошуку більш позитивних чинників для порівняння між внутрішньою та зовнішньою групою;
- розпочати соціальну активність та мобільність, для того щоб мати можливість триматись на відстані від групи.

Дж. Тернер висловив свою теорію самокласифікації, відповідно до якої «деіндивідуалізоване» значення призначається до соціальної ідентичності, тобто можна зробити висновок, що особистість сприймається не як унікальна істота, а як типовий представник певної соціальної категорії. Інакше кажучи, це про «Ми»-ідентичність, але вона виникає не на реальних міжособистісних стосунках, а на загальних підставах, що буде давати можливість людині оцінити себе в загальній класифікації [19].

Тому, можемо зробити висновок, що чим вищою є соціальна ідентичність, тем меншою мірою буде сприйматись різниця між індивідом та іншими учасниками групи і тим більшою мірою буде знеособлена особистість. Дана знеособленість або так звана деперсоналізація особистості пов'язана із певним процесом автоматичних стереотипів, і саме тому людина починає вважати, що вона є пов'язаною з цією групою, а не є унікальною особистістю, яка буде відрізнятись від інших.

Тому ми можемо виділити такі основні елементи, які будуть становити соціальну самокласифікацію та соціальну ідентичність:

- існування класифікації, яка буде прийнята як норма;
- впізнавання цієї класифікації на пізнавальному, поведінковому та емоційному рівнях;

- соціальне порівняння, відповідно до якого індивід прагнетиме до позитивного відгуку про свою групу [12].

Подібні погляди ми спостерігаємо у представників діяльнісного підходу (В.С. Агеєв, Т.С. Баранова, Ю.Л. Качанов, О.М. Леонт'єв, В.О. Ядов), які наголошували на певних детермінантах міжгрупової взаємодії, що впливають на соціальну ідентичність: статусні відмінності між групами, належність до меншості або до більшості, форми організації міжгрупової взаємодії (кооперація або конкуренція), міра залежності індивіда від групи, успіх чи невдача групової діяльності [7; 8; 9; 29].

Тому можна зробити висновок, що міжособистісна поведінка це відображення особистісної ідентичності, яка відповідає за диференціацію між особистістю та іншими індивідами. З між груповими відносинами має прямий зв'язок соціальна ідентичність, відповідно це є відокремлення між соціальними групами або класами. Таким чином, чим сильнішою є соціальна ідентичність, тим менше буде звертатись увага на відмінності між індивідом та іншими людьми і як наслідок буде більш де персоналізована особистість.

1.2. Професійна ідентичність у системі соціальної ідентичності

Трудова діяльність є основною для зрілої особистості, відповідно самореалізованість у професії демонструє певий рівень загального психологічного благополуччя (Б. Анан'єв, А. Деркач, В. Казміренко, В. Клименко, Г. Костюк, О. Леонт'єв, Г. Ложкін, С. Максименко, Л. Орбан-Лембрик, Н. Пов'якель, С. Рубінштейн) [7; 10; 22; 24; 25]. Визначення «професія» у науковій літературі використовується у різних значеннях: сфера діяльності як сукупність видів роботи; зайнятість у певній сфері діяльності; якісні особливості особистості, які мають знання, навички, вміння, довід [13; 21; 22; 24]. Вміння, навички, знання, обов'язки – не лише ці терміни

визначають професію. До основних характеристик належать також рівень освіти, престиж, соціальна значимість праці, матеріальний дохід, вони і будуть визначати параметри соціальної мобільності. При зміні змісту праці та професійного середовища людини неминуче відбуватиметься зміна репутації роботи, її соціальної значимості, матеріальної забезпеченості тому, особистість практично повністю змінює свій соціальний клас. Внаслідок цього перед людиною будуть висуватись нові вимоги до навичок, вмінь та знань, необхідних для виконання певного виду роботи, і це буде призводити до зміни професійної ідентичності.

Певною мірою, поняття професійна ідентичність та професія є пов'язаними між собою, оскільки професія висуває вимоги до професійної ідентичності та діяльності [25].

Визначення профіидентичності проаналізоване у дослідженнях таких науковців як: К. Альбуханової-Славської, А. Борисюк, А. Деркача, О. Єрмолаєвої, Е. Зеер, В. Клименка, Є. Клімова, Г. Ложкіна, В. Ляудіс, Л. Орбан-Лембрик, Ю. Поваренкова, У. Родигіної, В. Століна, Л. Шнейдер та інших [3; 4; 7; 22; 34].

Професійна ідентичність вважається різновидом соціальної ідентичності тому, що включає в себе інтеграцію особистості з професійною спільнотою. І в цей самий час, дана професійна ідентичність виступає як продовження особистісного самовизначення людини, оскільки професія є одним із способів до індивідуалізації. Людина ідентифікує себе із певною професією, її цінностями, правилами, нормами та принципами, тому професійна ідентичність формується та розвивається саме в цих умовах.

Важливим напрямком дослідження ідентичності у вітчизняній психології є дослідження самовизначення та соціалізації особистості, тобто підкреслюється набуття професійної ідентичності в процесі професійного розвитку. Серед робіт, що мають велике теоретико-методологічне значення

при розгляді даної проблеми, слід відзначити праці К.А. Абульханової-Славської, Б.С. Братуся, Е.В. Ільєнкова, І.С. Кона, О.М. Леонтьєва, В.О. Сластеніна, В.О. Ядова та ін. Проблеми професіоналізму та професійного самовизначення представлені у працях В.Г. Асєєва, О.Ф. Бондаренко, К.М. Гуревича, О.І. Донцова, І.В. Дубровіної, Є.О. Клімова, В.В. Клименка, І.К. Кряжевої, А.К. Маркової, А.А. Русалінової та ін.

У дослідженні Л.Б. Шнейдер професійна ідентичність визначається як об'єктивна та суб'єктивна єдність з професійною групою, справою, що обумовлює наступність професійних характеристик (норм, ролей та статусів) особистості [39; 40].

Професійна ідентичність – психологічна категорія, що відноситься до усвідомлення своєї належності до певної професії (як галузі діяльності) та певної професійної спільноти. Професійна ідентичність, як і інші види ідентичності, містить у собі когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти. Реалізація емоційно-оцінних та когнітивних компонентів ідентичності відбувається через поведінкові паттерни, тобто «кульмінаційним є сплав, єдність думки і слова, слова і вчинку, свідомості і поведінки» [39, с.14], у цій єдності проявляється цілісність (або конгруентність у термінології О.П. Саннікової) ідентичності.

Вирішення проблем, які є актуальними на даний момент – це ідентичність, яка сформована на поведінковому рівні, внаслідок чого, будь-яке прийняте рішення буде опиратись на особистісні цінності і відповідно буде сприяти процесу динамічних змін ідентичності.

У випадку, коли людина здобула базову освіту та має знання, вміння, навички у певній професії, проявляє характеристики професійного спеціаліста, розвивається в даному напрямку, то тоді ми можемо говорити про те, що людина набула професійну ідентичність. Спираючись на

типологію ідентичності (В.Л. Зливков, Л.Б. Шнейдер, Е. Еріксон, Дж. Марсія), можна припустити наявність наступних варіантів: зріла досягненої професійної ідентичності, дифузна «розмита» професійна ідентичність з несформованими професійними цілями та перспективою, передчасна ідентичність, коли вона будується на основі престижу професії, а внутрішні особистісні ресурси виявляються незадіяними.

Головною ознакою зрілої особистості та відповідальної поведінки є здатність людини керуватися у своїй поведінці власними усвідомленими, сформованими цілями, тобто до феномену ідентичності відноситься виявлення індивідом своєї соціальної цінності, унікальності та сенсу свого життя, крім того, особливо значущим є часовий вимір – формування уявлень про майбутнє, минуле та теперішнє.

Професійна ідентичність є багатомірним та інтегративним психологічним феноменом, що забезпечує людині цілісність, тотожність та визначеність, розвивається у процесі професійного навчання. Особливу увагу Л.Б. Шнейдер приділяє власній активності особистості, тобто процесам самовизначення, самоорганізації та персоналізації. Процес професійного самовизначення передбачає набуття особистісних смислів праці (цілісність), процес професійної персоналізації пов'язаний із процесом входження до професійної спільноти (тотожність), процес самоорганізації стосується процесу структурування часу, упорядкування, самостійності в організації життєдіяльності (визначеність).

Тому можемо вважати, що основними є такі твердження:

- 1) в індивіда формується адекватний образ «Я» під час професійного самовизначення як спеціаліста певної професійної спільноти;
- 2) через сукупність екзистенціального та функціонального «Я» розглядається професійна ідентичність;

3) під час становлення ідентичності важливим є вплив чинників професійного середовища.

Відповідно до даних тверджень, Л. Шнейдер визначив основні структурні компоненти: «професійний образ «Я»; «діяльність»; «професійне середовище».

Окрім згаданих вище, структурних компонентів, важливим завданням є окреслення головних механізмів формування індивідом професійної ідентичності. Людина використовує процеси ідентифікації саме в той момент, коли визначає себе, а відчуження з метою самокатегоризації та категоризації. На думку Л. Шнейдер, важливим є дотримання балансу між відчуженням та ідентифікацією під час розвитку та формування індивіда. Тому саме цей баланс буде забезпечувати в системі «Я» - «Інший» гумане відношення між індивідами [25, с.34].

У випадку порушення балансу між відчуженням та ідентифікацією, буде йти мова про так звану кризу ідентичності. У звичайних, стабільних ситуаціях будуть відбуватись ідентифікаційні процеси, котрі відповідають за внутрішній спокій та безпеку, і як наслідок, індивід буде уникати будь-яких нових видів діяльності та невизначених ситуацій. Але Л. Шнейдер звертає увагу на те, що індивід може назвати свої ідентичності, при тому що самодостатність та індивідуалізація є нечіткими, та відсутні умови для їх розвитку.

Під час нестабільних та незвичних ситуацій, людина може не встигати зосередитись та зорієнтуватись в ситуаціях, тому що інші індивіди не є моделями для наслідування поведінки – ці індивіди «Інші», вони поводять себе по-іншому, спілкуються інакше, підкоряються іншим, тому буде посилюватись відчуття відчуження та ізоляції, буде порушення ідентичності. Тому поняття «криза» описує ситуацію, в якій попередня ідентичність є невідповідною до нових умов. Якщо у людини виникає проблема з

визначенням поняття «Хто Я?», то криза може мати закінчення у вигляді втрати ідентичності.

«Вихід із кризи можливий через пошук, знаходження нових джерел інформування, розширення усвідомлення реальності, зустріч зі значущим Іншим (транслятором). Інформація накопичується, виокремлюється сукупність диференціюючих ознак, ситуація довизначається і знов стає прийнятною, знайомою, терпимою. Знов виникає причетність до інших людей та їх розуміння, з'являється почуття «Ми», досягається ідентичність як почуття тотожності до самого себе, інших людей, навколишнього світу». Структурування ідентичності означає певну цілісність та упорядкованість процесу розгортання ідентичності як феномену функціонального та екзистенціального буття» [39, с.35-36].

Головними детермінантами становлення професійної ідентичності є професійне спілкування та професійний досвід, професійна ідентичність своєрідним чином інтегрує або поєднує у собі особистісну та соціальну ідентичність, які переломлюються у професійній реальності.

Виконуючим механізмом є процеси ідентифікації-відчуження, тобто ототожнення себе з певною професійною групою, набуття відповідних ролей і статусів є професійною ідентифікацією, а протилежний процес – об'єктивне і суб'єктивне відторгнення професійної групи та професійної справи є професійним відчуженням. Сформований у такий спосіб професійний образ «Я» є засобом вираження профіідентичності.

1.3. Професійна ідентичність у контексті соціального та особистісного розвитку майбутнього фахівця

Динаміка суспільного життя, соціальні та економічні зміни, якими насичене сучасне українське суспільство, детермінують виникнення низки

внутрішньоособистісних та міжособистісних суперечностей і проблем, розв'язання яких потребує кваліфікованої фахової допомоги. Поінформованість різних верств українського суспільства про можливість отримати професійну психологічну допомогу зростає від року до року, змінюється також ставлення до психологів як представників „допомагаючої” професії та до людей, що звертаються по їхню допомогу. Можна з упевненістю стверджувати, що відбулось руйнування хибних і шкідливих стереотипів відповідно до яких психологи – це фахівці, що працюють виключно з психічно хворими людьми, відтак бути їхнім клієнтом – соромно, ганебно й принизливо. Сьогодні, навпаки, спостерігається підвищений попит на психологічні послуги у різноманітних сферах життєдіяльності. Індивідуальна психологічна допомога, психологічний супровід навчально-виховного процесу, бізнесу, психологічний консалтинг реклами та медійних проєктів, та ще безліч завдань ставлять перед собою і з успіхом виконують вітчизняні психологи. Спостерігається навіть своєрідна «мода» на звернення до психолога, в свідомості більшості населення вкорінюється думка про те, що людина, яка звертається по фахову психологічну допомогу, – успішна, активна, відповідальна, сучасна, дбає про себе, вкладає гроші, час та зусилля у розвиток власної особистості, піклується не лише про своє психічне здоров'я, а й про психологічний комфорт. Соціально схвалюваною стала впродовж останніх років також особиста позиція, згідно з якою людина, щоби не навантажувати своїми проблемами та пошуками їхнього розв'язання родичів, близьких друзів, колег і не погіршувати міжособистісних стосунків, звертається до фахівця. Таким чином, кількість звернень до психологів постійно зростає.

Не стала винятком і сфера медичної допомоги населенню. Загально-визнаним нині є взаємозв'язок фізичного здоров'я з психічним і психологічним. Для успішної роботи на терені охорони здоров'я необхідні

власне медичні психологи, озброєні відповідними знаннями з галузі медицини. Ґрунтовна медична підготовка дає психологові унікальні можливості для розуміння сутності хвороби і побудови ефективної взаємодії з пацієнтом.

До 2001 року в Україні підготовка медичних психологів на додипломному рівні не здійснювалась. Потреба населення у професійній допомозі медичних психологів сформувала потребу в підготовці фахівців, необхідність підготовки медичного психолога продиктована вимогами часу. Професійна діяльність медичного психолога як фахівця нового типу повинна бути спрямована на реалізацію творчого, діалогічного підходу до пацієнта, на активізацію внутрішніх резервів особистості, врахування індивідуально-типологічних властивостей з метою оптимізації лікувально-оздоровчого процесу.

У планах розвитку освіти в Україні визначений актуальний напрям, який спрямований на підготовку висококваліфікованих спеціалістів, які здатні до трудової діяльності, творчої праці, освоєння, впровадження та розвитку новітніх технологій та які будуть конкурентоздатними [45].

Не лише професійні знання, вміння та навички визначають якість професійної діяльності. Рівень професійної ідентичності, професійні якості фахівця та особистісні характеристики мають вплив на успішність в професійній діяльності. Дане питання має особливе значення в умовах швидкісних змін українського суспільства. Сучасне суспільство вимагає від нового покоління спеціалістів, які вміють та можуть свідомо, рішуче та адекватно реагувати на відповідати на вплив довкілля, а також усвідомлювати процес формування професійної ідентичності.

Компетентність, творчість, культурність – це основні особистісні якості, на які опираються теперішні освітні вимоги при формуванні фахівця в конкретному напрямку. Ці вимоги вміщують в собі два рівні: 1) особистісне становлення; 2) розвиток професійної ідентичності. І саме ці вимоги є

актуальними, оскільки відрізняються від попередніх вимог, суть яких полягала лише в накопиченні знань [31].

На сьогоднішній день, процес розвитку кар'єри включає в себе методи вивчення трудової діяльності та поєднання внутрішніх факторів, таких як бажання до самореалізації, інтерес до професії, заробітна плата, престиж. Дані мотивації до процесу розвитку особистості професіонала інтегруються на основі предметних та психічних складових структури особистості. Тому регулятором розвитку особистості є формування суб'єктивних образів професіонала [10].

Основною проблемою підготовки фахівців є два поняття, які між собою тісно пов'язані, це: «розвиток» та «ідентичність». Розвиток визначається, як зосередженість на професійному зростанні, чіткій постановці цілей, якості діяльності, гнучкості у прийнятті рішень. Передумовою ідентичності є свідоме акцентування своєї уваги на запитання «хто Я». Саме це питання є важливим протягом усього життя та визначає багато важливих моментів у людському існуванні [16].

Ю. Швалб розглянув теоретичні положення та механізми цілеутворення. Професійні норми, теорії, увага до клієнта, особистісні характеристики формують професійні цілі практичних психологів. Тому процес формування потребує утворення та розвитку рефлексивних механізмів та рефлексії.

В основі рефлексивних механізмів лежить усвідомлення індивідуальних особливостей та можливостей, цілей, потреб, мотивів. Саме про це ми докладніше опишемо в наступному розділі.

Тісно переплітаються в процесі становлення професіонала розвиток та ідентичність. Ідентичність формується під час професійного розвитку, тому є одним з головних чинників становлення професійної особистості. А це означає, для того щоб мати можливість функціонувати в нових сучасних

динамічних умовах, фахівець повинен аналізувати своє становище в професійному колі та мати можливість розвиватись [16].

До актуальних наукових питань відносять трансформацію особистості, оскільки їхня важливість має високу значимість у професійній діяльності, як для людини так і для суспільства. Існують суб'єктивні та об'єктивні стандарти розвитку. До об'єктивних стандартів належить продуктивність індивіда, яка вказує на ступінь досягнення професійних потреб. Серед усіх суб'єктивних стандартів виділяють профідентичність, яка вказує на ступінь залежності діяльності людини до її вимог та очікувань. Від рівня розвитку кар'єри залежить почуття власної професійної ідентичності, тому дане почуття може мати різне значення, але це ознака певного ставлення особистості до обраної професії. Профідентичність завжди супроводжується певним відчуттям впевненості, безпеки, вірою та надією на власні можливості. Дані відчуття є основою для саморозвитку та самоактуалізації індивіда [16].

Якщо наявність та ступінь розвитку певного обов'язкового для даної професії набору професійно значущих якостей особистості є об'єктивним чинником успішності професійного розвитку, то професійна ідентичність виступає радше в ролі інтегральної суб'єктивної оцінки власної відповідності професійним вимогам та суспільним очікуванням. Власне тому професійна ідентичність традиційно розглядається як невід'ємна складова Я-концепції. Їй надається неабиякого значення у професійній успішності та ефективності фахівця.

Водночас професія є однією із основних соціальних сфер буття людини, де вона може окреслити та реалізувати себе, самовизначитись і розвинути. Розуміння соціально-психологічних закономірностей професійного розвитку особистості дозволяє виокремити соціальні й особистісні складові професійної ідентичності, глибше зрозуміти соціальні

передумови й чинники її становлення.

Варто зауважити, що статус професійної ідентичності особистості як фактору соціалізації і особистісного самовизначення значною мірою залежить від значущості професії у суспільстві та відображення її престижності у суспільній свідомості. Суспільний імідж професії та суб'єктивне відчуття професіоналом ступеню власної відповідності цьому іміджу також є важливим чинником професійного й особистісного розвитку.

Професійна ідентичність виступає однією із найважливіших умов професійного розвитку та реалізації, самовдосконалення та самопізнання в діяльності людини, тому на сьогоднішній день підвищується інтерес дослідників до даної проблематики [40]. Тому ми можемо сказати, що професійна ідентичність та складові становлення фахівця є взаємопов'язані і є основою для професійного розвитку особистості (рис. 1.1).

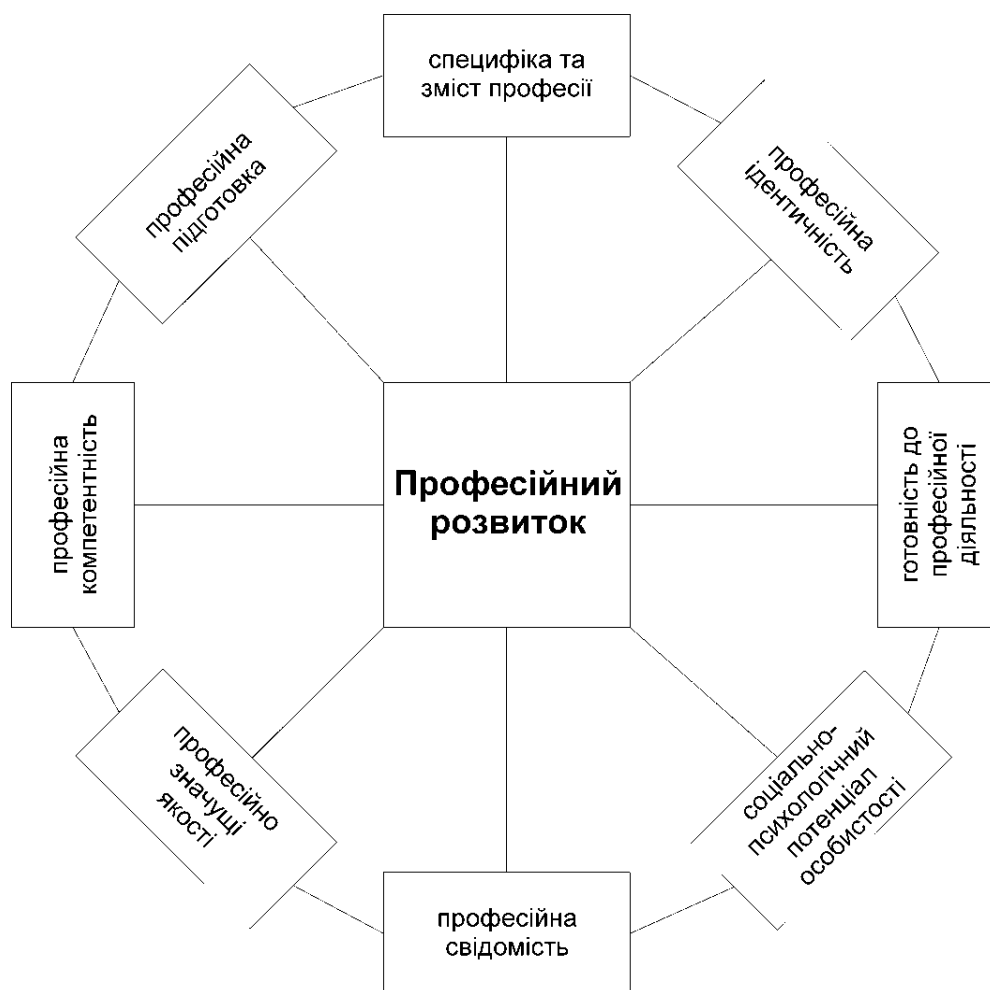


Рис. 1.1. Складові професійного становлення фахівця

Низка дослідників, що займаються проблемами професійного становлення, допускають виділення в узагальненому образі світу „світу своєї професії” як особливої стійкої категоріальної сітки типізації та інтерпретації професійних завдань, як комплексу глибинних структур, що відображають ставлення людини до оточення і визначають стиль і спосіб її поведінки в життєвих та професійних ситуаціях. Введення поняття „професійна ідентичність” акцентує увагу на соціально-психологічних проблемах спеціаліста, обумовлених професійним середовищем: необхідністю приймати самостійні рішення при великій свободі вибору, повноцінно виконувати професійні завдання, відповідати вимогам самовизначення у системі

соціальних ролей, усвідомлювати свої особливості і здібності з погляду відповідності власному професійному статусові, набувати певну незалежність від впливу оцінок навколишнього середовища [1].

Характеристики сучасних науковців професійної ідентичності (М. Абдулаєва, О. Єрмолаєва, С. Максименко, Л. Орбан-Лембрик, Ю. Поваренков, І. Хамітова, Н. Чепелева, Л. Шнейдер та ін.) полягають у тому, щоб опиратись на такі принципи психічних явищ, як структурність та системність, пояснювати структурні складові профіідентичності, займатись пошуком рівнів ідентичності, які пов'язані зі спадковістю, вивчати особливості формування ідентичності під час навчання.

Умовою формування професіоналізму є такий важливий компонент, як професійна ідентичність.

Дослідник Ю. Поваренков, акцентував увагу на таких основних критеріях професіоналізму особистості як: а) ідентичність професійна; б) продуктивність; та в) зрілість [35].

У теорії професійного розвитку в основному виділяють три аспекти професійної ідентичності:

- 1) емоційний стан індивіда на різних етапах кар'єрного шляху, який формується на особистісному ставленні до своєї діяльності, до себе як суб'єкта даного шляху;
- 2) підструктура суб'єкта професійного діяльності, яка спрямована на досягнення певного рівня розвитку у професійній діяльності;
- 3) домінуюча тенденція для формування професійного та кар'єрного шляху

Під час розвитку професійного шляху реалізуються структурні компоненти професійної ідентичності мотиваційної сфери особистості, такі як: бажання, потреби, переконання, інтереси, установки. Тому усі знання, вміння, навчати кита здібності є спрямованими на досягнення певного рівня

професійної ідентичності [35].

Професійну ідентичність, на думку В. Шадрікова [44], можна розглядати з двох рівнів: важливих професійних якостей та операційного. Стійка координація основних елементів професійного розвитку та високий рівень оволодіння професією, лежать в основі поняття професійна ідентичність, згідно з концепцією професіогенезу О. Єрмолаєвої. Процес аналізу усіх рівнів професійної майстерності та відповідного рівня ідентичності, вказує на те, що рівень ідентифікації особистості з напрямком діяльності дає можливість до утворення трансформації ідентичності. Професійна ідентичність виступає як регулятор виконання трансформаційних та стабілізаційних функцій, а відтак поєднання даних функцій відповідає за професійне самовизначення та розвиток фахівця. Основою трансформаційної функції є спрямованість особистості на зміну та розвиток професійних позицій. Саме ця функція є залежною від ізолювання образу своєї професії від інших, тим самим буде призводити до труднощів в адаптації в новому середовищі, а також від зміни своїх професійних якостей та рівня своєї професійної ідентифікації. Стабілізуюча функція передбачає забезпечення професійного балансу та міцної психічної позиції, параметрами якої є адаптивність, дистантність та стабільність. Основою професіогенезу, тобто професійного становлення особистості, є циклічна динаміка таких компонентів як: реалізація, трансформація та стабілізація. Тому досягти високого рівня професійної ідентичності та визнання можуть лише ті індивіди, котрі мають потенціал для змін та стабільний фундамент [13].

Внутрішні та зовнішні складові включає в себе профідентичність. Внутрішні складові являються проявом професійного самоусвідомлення. А зовнішніми складовими є соціальне середовище, тобто прийняття та оцінка іншими індивідами результатів діяльності людини [46].

Т. Міщенко, у своєму науковому дослідженні, розглянула професійну

ідентичність як професійну діяльність, дякуючи якій індивід може створювати свою професійну взаємодію із зовнішнім середовищем. Якісне виконання своїх професійних функцій, усвідомлення своєї професії, сприймання себе в даній професії, дані характеристики відносяться до поняття професійна ідентичність [27].

Як наслідок процесів персоналізації, професійного становлення, самоусвідомлення себе носієм обраної професії, порівнюванні себе з іншими індивідами, Л. Шнейдер, визначив поняття професійної ідентичності [27].

У багатьох зарубіжних дослідженнях, поняття професійної ідентичності розглядається як внутрішня схема, яка відображає фантазії особистості про те, ким вона має бути і ідеалі, тобто що повинна знати, вміти виконувати та поводити себе відповідно до обраної професії з метою ефективною професійною самореалізації. Тому тема професійної ідентичності розглядається у двох аспектах. Перший – соціальні чинники становлення професійної ідентичності, другий – чинники самовдосконалення особистості у професійному напрямку [38].

М. Аргайл наголошував на зв'язку професійної ідентичності з професіоналізацією індивіда. При цьому остання розглядалась як складний соціально-психологічний процес, що містить: професійний тренінг, засвоєння стандартів і вимог до виконання діяльності, прийняття норм поведінки в межах професійних груп. Власне взаємодія з іншими членами професійної спільноти сприяє засвоєнню індивідом точних професійних стандартів, оцінці рівня оволодіння професією [16].

Ідея співвідношення особистісного і соціального аспектів професійної ідентичності виражена певною мірою у понятті „психосоціальна ідентичність”, що означає ідентичність, пов'язану із соціальним контекстом професійного розвитку. Цим підкреслюється роль соціального оточення в особистісному розвитку і реалізації діяльності. Даний ракурс розгляду

проблеми ідентичності стає ще більш актуальним після появи теорії соціальної ідентичності Г. Тедшфела. Соціальна ідентичність, що формується у процесі засвоєння діяльності і взаємодії, впливає на кооперацію, взаємини членів робочих груп і, як наслідок, – на професійний розвиток індивідів [16].

Професійна ідентичність передбачає функціональну та екзистенційну відповідність людини і професії, вміння ефективно виконувати професійні функції, відчуття власної компетентності, ефективності і особистісної впливовості. Якщо розглядати розвиток суб'єкта праці як процес досягнення професійної ідентичності, тоді типи самовизначення (у конкретних трудових функціях, у межах певного трудового процесу, в межах спеціальності, самості, в межах культури) можна співвіднести з об'єктивними або ситуативними (зовнішніми) складовими профіидентичності, а рівні реалізації можливостей самовизначення – із суб'єктивними [30].

Стійка професійна ідентичність реалізується через власний професійний досвід, діяльність, яку фахівець уміє добре виконувати, результати якої приносять йому та іншим задоволення (успішна професійна ситуація); через ототожнення (ідентифікацію) себе з професійною групою, яка оцінюється позитивно, і дистанціювання з іншими віддаленими професійними спільнотами (успішні професійні стосунки); через себе, розкриття власного функціонального потенціалу, самоздійснення (позитивний образ професійного Я) [30].

На формування, вияв і утвердження професійної ідентичності фахівця впливає також соціально-психологічний клімат колективу [31]. Реалізація професійної ідентичності через стосунки в професійній спільноті передбачає володіння уміньми у відповідній формі запропонувати допомогу, співпрацювати, подати колегам результати власної діяльності, дати адекватну оцінку діяльності інших спеціалістів. Окрім того,

профідентичність вміщує сформованість особливого відчуття дотичності до всього, що відбувається у професійній спільноті; співпереживання іншим людям, колегам по роботі; усвідомлення себе та інших єдиною спільнотою – „ми” [30].

Професійна спільнота, як відомо, виступає одним із видів соціальних груп. Л. Е. Орбан-Лембрик наголошує, що серед найбільш важливих ознак соціальної групи, її найголовніших психологічних характеристик одне з перших місць посідає „ми-почуття”, яке проявляється у потребі виокремлення однієї спільноти з іншої і є своєрідним показником усвідомлення приналежності людини до певної групи [30].

Професійна ідентичність, виступаючи інтегративним поняттям, вміщує взаємозв'язок когнітивних, мотиваційних, поведінкових, ціннісних характеристик особистості, що забезпечують орієнтацію в професійній спільноті, реалізацію професійних здібностей, прогнозування перспектив розвитку фахівця.

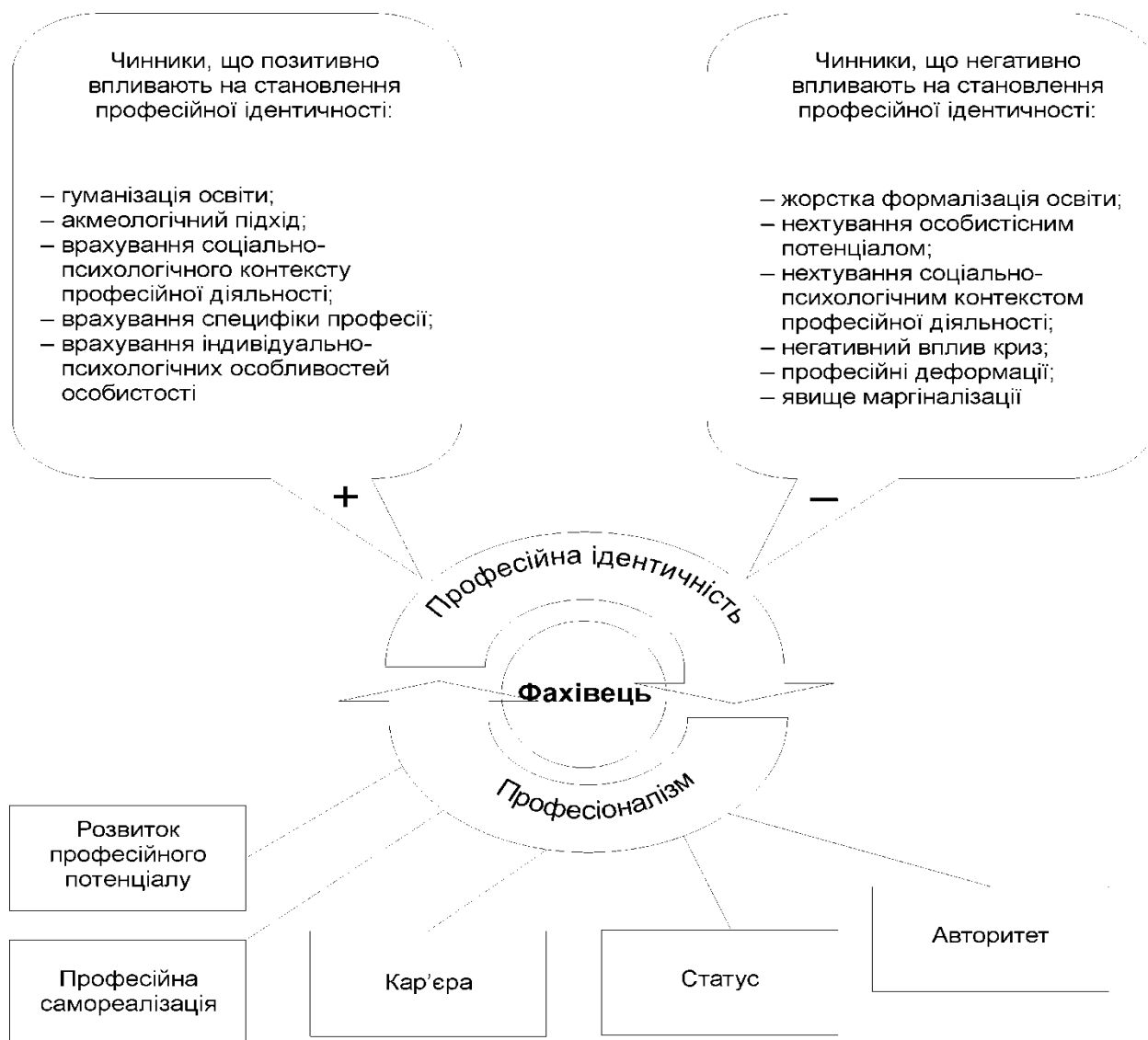


Рис. 1.2. Місце професійної ідентичності в професійному становленні фахівця

Професійна ідентичність взаємопов'язана із професіоналізмом особистості і займає вагоме місце у становленні фахівця. За результатом впливу різноманітних чинників на становлення професійної ідентичності та професіоналізму особистості фахівця їх умовно можна поділити на позитивні та негативні (рис. 1.2).

1.4. Види та структурні компоненти ідентичності

У даному параграфі розкриємо сутність типів ідентичності. Виділили та подаємо характеристику до основних видів ідентичності, які впливають на становлення, формування та діяльність фахівця.

Дж. Мід під час розгляду проблеми ідентичності, детермінації особистості, виділив неусвідомлювану та усвідомлювану ідентичність. Неусвідомлювана – особистість не рефлексивно приймає звички, норми поведінки тощо; усвідомлювана – особистість розуміє свою поведінку, роздумує про наслідки своєї поведінки. Саме в цій теорії підкреслена роль пізнавальних процесів, оскільки перейти з неусвідомлюваної ідентичності до усвідомлюваної не можливо без рефлексії. [15; 56].

Три види ідентичності виділяв І. Гофман: [3]

- 1) Я-ідентичність – суб'єктивне сприйняття власного життя та своєрідності;
- 2) особиста ідентичність – розуміння та відчуття власних індивідуальних ознак, особливостей та характеристик;
- 3) соціальна ідентичність – виокремлення особистості іншими людьми у соціальній групі до котрої належить.

Більшість науковців вважають, що ідентичність – це результат низки процесів, таких як ідентифікація-відчуження, самопізнання та інших, а також акцентують увагу на функціональному на екзистенційному характері. Фізіологічні процеси індивідуальної ідентичності формують процеси саморегуляції, самосвідомості, самозбереження та самопізнання.

Унікальність кожної людини, наявність особливих характеристик, які розрізняють одного індивіда від іншого визначають поняття особистісної ідентичності. На сьогоднішній день відсутнє визначення терміну «особистісна ідентичність», при тому, що усі теорії зазначають те, що індивід

розуміє про власні відмінності від інших індивідів. Дана інформація може усвідомлюватись лише при певній взаємодії з іншими людьми, оскільки особистість ототожнює самого з собою та розуміє відмінності з іншими людьми. Особистісну ідентичність ми можемо трактувати як комплекс індивідуальних характеристик, які дають нам можливість диференціювати себе серед інших індивідів [21].

Термін «соціальна ідентичність» виник як реакція на необхідність диференціації між груповим та індивідуальним рівнями аналізу. Дане поняття є з'єднувальним мостом між психологією особистості та певними процесами в соціальній групі. Тому термін «соціальна ідентичність» входить до усіх соціальних наук, оскільки це основа частини теоретичних концепцій.

В процесі соціального розвитку формується ідентичність. В. Москаленко акцентує свою увагу на виникненні відчуття «ми» у членів групи внаслідок процесу ідентифікації. Тому ми можемо сказати, що процеси, які можуть змінювати соціальну групу, будуть викликати подібні форми поведінки, почуття, переживання. [28; 28]. Ідентичність, яка проявила себе хоча б раз, буде змінюватись, формуватись та підтримуватись під час процесу соціальних відносин. В даному випадку, культура групи буде створюватись індивідами, яким властиві особливі характеристики, але і ось ця специфічна ідентичність формується культурою групи та суспільства загалом.

Аналіз сучасного стану проблеми соціальної ідентичності показує, що в її трактуванні і розумінні існують певні розбіжності. Вивчення соціально-психологічних феноменів потребує вироблення методологічних основ і принципів дослідження, генетичного підходу до явища, що вивчається. Застосування генетичного методу вимагає, насамперед, визначення об'єкта і предмета пізнання. Це підкреслив С. Д. Максименко, наголошуючи, що якщо в об'єкті пізнання відображено суб'єктивне існування явищ, що вивчаються, їх властивостей, зв'язків, то в понятті предмета виражаються і

фіксуються ті властивості, зв'язки і закони розвитку об'єкта, які вже включені в наукове пізнання і виражені в певних логічних формах [25]. Аналіз теоретичних підходів до проблеми соціальної ідентичності показав, що предмет дослідження чітко не визначений. Головна проблема полягає в тому, що основний акцент робиться на особливостях функціонування соціальної ідентичності і практично не відображені принципи її розвитку і становлення.

К.В. Коростеліна [21] визначає соціальну ідентичність як систему, в якій відображені стрижневі (базові), локальні і короткочасні (ситуативні) ідентичності. Стрижневі ідентичності відносно стійкі і домінуючі, деякі з них існують впродовж всього життя людини. Локальні ідентичності досить варіативні, зміни в них відбуваються часто. Ситуативні ідентичності пов'язані з конкретними ситуаціями і залежать від них. В той же час, коли ситуативні ідентичності усвідомлені і прийняті особистістю, на їх основі будуються локальні і базові.

Соціальна ідентичність пов'язана із соціальною категоризацією «Я» та «інших», категоріями Я, які визначають індивіда в термінах його схожості з членами певної соціальної категорії по контрасту з іншими соціальними категоріями (ми проти них, своя група проти зовнішньої групи, чоловіки, жінки, білі тощо). Теорія стверджує, що коли ми думаємо і уявляємо себе як «ми» і «нас», то визначаємо себе в інших термінах, що існують поза індивідом і особистістю. Це не може бути віднесено до особистісної ідентичності і розглядається в теорії самокатегоризації як «соціальна колективність». Людина може визначати себе за допомогою різноманітних категорій, що мають різний рівень порівняння і різні суб'єктивні значення Я [47].

Дослідники виділяють низку функцій соціальної ідентичності. Оскільки професійна ідентичність виконує подібні функції, на нашу думку, доречно

розглянути основні підходи до виділення функцій, обґрунтовані К.В. Коростеліною (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Підходи до виділення функцій соціальної ідентичності

Автор	Функції соціальної ідентичності	Підґрунтя для виділення функцій
М. Бревер (теорія „оптимальних відмінностей”)	Потреба відрізнятись від групи і належати групі	Пошук індивідом балансу між диференціацією і включеністю
М. Хог	Зниження невизначеності	Забезпечення доступу до соціального консенсусу
Дж. Снайдер	Захист Я, альтруїстичні і гуманістичні цінності, вигоди, пов’язані з кар’єрою, соціальні взаємини, саморозуміння і особистісний ріст	Емпірично виділені функції
Ч. Кельман	Емоційне та інструментальне джерела залученості, орієнтація на правила, цінності, групові ролі	Особливості орієнтації особистості на соціальну групу
К. Дюкс, А. Рейд	Саморозуміння, позитивне міжособистісне порівняння, колективна самоповага, групова кооперація і соціальна взаємодія	Задоволення потреб у континуумі від індивідуальних до групових
С. Агарпюр	Допомога і винагорода, дистанціювання і відстороненість, міжгрупове порівняння, соціальне пізнання і самокатегоризація	Емпірично виділені функції
В. Ядов	Підпорядкування індивіда соціальній групі, груповий захист, основа для самооцінки і оцінки інших, включеність у систему групових взаємин, групова інтеграція	Взаємозв’язок групи та індивіда

Проблема взаємозв’язку особистісної і соціальної ідентичності в сучасній психологічній науці не має чіткого розв’язання. Соціальна ідентичність тлумачиться в термінах групової подібності; особистісна ідентичність розглядається як набір індивідуальних характеристик і пов’язана з відмінністю особистості від інших людей. В. Джеймс [5]

обґрунтував ідею дуальності самопрезентації, що значно вплинула на теорію Дж. Міда [7], в якій соціальна ідентичність розглядається як результат неусвідомленого процесу прийняття норм, очікувань, що відповідають соціальній групі, до якої належить особистість. На відміну від соціальної ідентичності, особистісна ідентичність виникає в процесі роздумів про себе, рефлексії власної поведінки.

Г. Брейкуелл [15; 37] акцентує увагу на взаємозв'язку соціальної і особистісної ідентичностей. Особистісна та соціальна ідентичності виступають складовими єдиної ідентичності, що має таку структуру:

1. Біологічний організм, що являє собою „серцевину” ідентичності, але згодом втрачає свою значущість.

2. Змістовий вимір. Містить всі характеристики, якими індивід користується, щоб описати себе як унікальну особистість. Змістовий вимір, на думку Г. Брейкуелла, розширюється в процесі життя людини. Актуальний зміст ідентичності нестатичний, як і структурна організація цього змісту.

3. Оцінковий вимір, що вміщує оцінки, які приписуються індивідом змістовому вимірові, враховуючи соціальні норми і цінності.

4. Часовий вимір, що пов'язаний з існуванням та розвитком ідентичності в суб'єктивному часі.

Згідно з поглядами Г. Брейкуелла, категорії соціальної ідентичності, що засвоєні в процесі особистісного розвитку, виступають основою для формування змістової структури особистісної ідентичності. Сформувавшись, особистісна ідентичність здійснює вплив на соціальну, забезпечуючи діалектичну взаємодію.

Відповідно до поглядів Г. Теджфела [5; 6], особистісна ідентичність відображає міжособистісну поведінку, що характеризується диференціацією між індивідом та іншими; соціальна ідентичність пов'язана з міжгруповими взаєминами, що характеризуються диференціацією між групами. Залежно від

ситуації людина буде діяти як особистість, що актуалізує особистісну ідентичність, або як член соціальної групи, актуалізуючи соціальну ідентичність. Цей вибір співвіднесений із потребою в позитивній самооцінці, прагненні поліпшити уявлення про самого себе.

Дж. Тернер [38], розвиваючи дану ідею, підкреслив, що суб'єкт діє в термінах диференціації між групами в тому випадку, якщо дані групові відмінності виступають для нього єдиним шляхом досягнення позитивної самооцінки. Якщо ж він може досягти позитивної самооцінки в міжособистісних взаєминах, то у нього не буде формуватися групова упередженість. Науковець обґрунтував опозицію особистісної і соціальної ідентичності за допомогою виділення трьох рівнів самокатегоризації: 1) вищий рівень категоризації себе індивідом як людської істоти. Він пов'язаний із людською ідентичністю, що базується на порівнянні між біологічними видами (спільність людської раси, диференціація із іншими формами життя); 2) середній рівень належності до певної групи і визначення себе з точки зору інгрупової – аутгрупової категоризації. Пов'язаний із соціальною ідентичністю, що базується на міжгруповому порівнянні; 3) нижній рівень – усвідомлення себе як окремої, унікальної особистості (диференціація між особистістю та іншими людьми в інгрупі). Він пов'язаний із особистісною ідентичністю, що ґрунтується на міжперсональному (інгруповому) порівнянні.

Серед науковців побутує також думка про те, що особистісна ідентичність виступає продуктом соціальної ідентичності: сприймання соціального тиску й адаптація до нього – це активний і селективний процес, і особистісна ідентичність виступає ніби „залишковим” явищем. Зокрема, в теорії соціальних репрезентацій С. Московічі та його послідовники виходять із єдності вказаних понять і підкреслюють важливість соціального контексту детермінації даного явища. Ідентичність – це не набір атрибутів, автоматично

продукований належністю до певної соціальної категорії, а соціальний конструкт, пов'язаний із різними соціальними елементами і в тому числі – з домінантністю статусу в суспільстві.

На думку К. О. Абульханової, аналіз реальних соціальних зв'язків, а не лише символічних взаємин людини зі світом, вказує на можливість зворотного зв'язку соціальної і особистісної ідентичностей. Соціальна ідентичність несе на собі відбиток особистої позиції людини на світ, детермінованої епіцентризмом Я особистості, особистісними уявленнями про себе [4]. Розвиваючи логіку даної думки, можна зробити висновок, що соціальна ідентичність виступає не лише результатом процесу усвідомлення особистістю групової належності – когнітивно-емоційного процесу, а, перш за все, процесом активного особистісного вибору та прийняття нею свого членства в певній соціальній групі.

На значущості особистісної активності людини у формуванні її ідентичності наголошує Р. Дженкінс, розглядаючи її як необхідний атрибут визначення особистістю власної соціальної ідентичності. Особистісна і соціальна ідентичність – два боки індивідуальної ідентичності, тобто цілісних уявлень про себе як соціального суб'єкта [24]. Тож модель взаємодії соціальної та особистісної ідентичності розкриває широкий спектр їх взаємовідношень.

Поняття особистісної ідентичності та соціальної ідентичності тісно пов'язані з поняттям професійної ідентичності. Дослідженню дефініції „професійна ідентичність” присвячені наступні параграфи і розділи.

Виділяють також індивідуальну і колективну ідентичність, характеристики яких містить професійна ідентичність. Аналіз низки теорій і концепцій дозволяє визначити базові характеристики та компоненти індивідуальної ідентичності: біологічне – соціальне; захист від навколишнього середовища, самозбереження – прагнення залишитися в

суспільстві, завоювати новий простір; довіра, прагнення до гармонійних взаємин, самозаспокоєння, відносини „мати-дитина”, онтологічна безпека – постійний сумнів, джерело змін традицій, рефлексивні здібності; замкнутість – відвертість; тривалість – переривчастість; особистий консерватизм, збереження цілісності, відсутність мінливості – динамізм, готовність до зміни моделей; небажання вчитися – необхідність засвоєння мовних, культурних форм спілкування, норм, традицій; опанування, власність – розпредмечування, потреба віддати іншому; особистий життєвий план, ціннісні аспекти, самовизначення – підпорядкування масовому, універсальному, загальнолюдському; самотність, індивідуальний приватний світ – суспільна значущість; нескінченність і різноманітність внутрішнього світу – нескінченність і різноманітність навколишнього світу. Колективна ідентичність включає в себе розуміння про певну групу, яке має в основі загальний досвід та цікавість. Тому, можемо сказати, що дане поняття є взаємопов’язаним зі створенням репутації, тобто з уявленням про вигляд групи зі сторони інших індивідів. Групова ідентичність – це про успіх та здобутки з певною метою, задля якої і був створений колектив [21].

Е. Еріксон виділив компоненти колективної ідентичності: спільне історичне минуле, історична пам’ять, просторово-часові концепти, групова совість, міфологія, релігійні доктрини, загальноприйняті ритуали, біосоціальний досвід, система загальнозначущих моделей-зразків, географічне розташування і національне відчуття простору, переважаючі економічні моделі, колективні думки, відчуття, забобони, сімейні зразки, прототипи, ставлення до чужих цінностей. Колективна ідентичність може бути над-ідентичністю (ідеалом, до якого прагне кожен) і паразитичною ідентичністю. Все залежить від характеру і умов взаємодії індивідуальних і колективних персональних сил [14].

На основі аналізу літературних джерел К. В. Коростеліна виділила

найбільш значущі відмінності між індивідуалізмом і колективізмом, що пов'язані з міжособистісними та міжгруповими взаєминами (табл. 2.4) [21].

Таблиця 2.4

Відмінності між колективізмом та індивідуалізмом

Основа відмінностей	Індивідуалізм	Колективізм
Зміст Я	Індивідуальні відмінності	Соціальні категорії
Шлях досягнення самоактуалізації	„Я роблю те, що хочу”	„Я не тягар для своєї групи”
Базові цінності	Індивідуалістичні	Колективістські
Регуляція поведінки	Особистісні аттитюди і оцінка вигоди	Інгрупові норми
Особисті цілі проти групових цілей	Особистісні більш значущі за групові	Групові більш значущі за особистісні
Відмінності між інгрупою та аутгрупою	Слабі	Сильні
Інгрупова та аутгрупова гомогенність	Аутгрупа більш гомогенна	Інгрупа більш гомогенна
Тип взаємин	Горизонтальний	Вертикальний

Горизонтальний колективізм заснований на оцінці себе як частини колективу, при цьому всі члени колективу оцінюються як рівні. Вертикальний колективізм характеризується включенням себе до колективу, однак рівність між людьми заперечується. Горизонтальний індивідуалізм об'єднує концепції автономності індивіда і рівності людей. Вертикальний індивідуалізм містить концепцію автономності індивіда і заперечує рівні права і можливості людей [45].

Громадянська та етнічна ідентичності посідають авторитетне місце серед усіх типів ідентичності. Кожна з них виконують функцію самовизначення особистості в культурно-політичному та соціально-економічному просторах та є між собою взаємопов'язані.

Віртуальна ідентичність – нове поняття у сучасному трансформаційному просторі. Інтернет надає нові можливості у порівнянні з реальним життям,

адже в інтернеті існує безліч різноманітних соціальних мереж, які реалізують можливість спілкування, тому це і є певною мірою соціальна реальність. Таким чином, людина має змогу належати до різних соціальних груп та проявляти свою особистість. Особливістю анонімності у соцмережах є можливість експериментувати із власною ідентичністю, тим самим проявляти свої особливості у різноманітних співтовариствах [14].

Також науковці виокремлюють гендерну ідентичність. Завдяки даному поняттю в індивіда з'являється «відчуття статі», відповідно розвиваються і реалізуються певні фемінні або маскулінні типи поведінки. Усвідомлення себе жінкою або чоловіком, відчуття своєї приналежності до статі, саме це розглядається під поняттям гендерної ідентичності.

Індивід не народжується з певною гендерною ідентичністю, а формується при певному впливі вроджених задатків та соціального виховання, саме на цьому акцентував свою увагу І. Кон [18].

Дослідник Р. Фогельсон виляє такі види ідентичності [51].:

- 1) ідеальна ідентичність – це саме та ідентичність, яку бажає досягнути індивід;
- 2) реальна ідентичність – актуальний стан індивіда;
- 3) представлена ідентичність – сукупність образів, які можуть мати вплив на оцінку власної ідентичності;
- 4) негативна ідентичність – викликає страх у індивіда, він намагається її оберігатись.

Тому людина має на меті приблизити свою реальну ідентичність до ідеальної і відповідно збільшити відстань між негативною та реальною ідентичністю.

Концепція перехрещуваної категоризації, запропонована Р. Крісп,, М. Хевстон – приклад досліджень, що відображають взаємозв'язок ідентичностей. Дана концепція базується на положеннях Л. Арсюрі,

Дж. Дісчампс, В. Дойс та Л. Хагендорн про те, що в реальному світі індивід може бути віднесений не до однієї, а до цілої низки категорій. Особистість розглядається як набір окремих ідентичностей. Але цей набір, на думку С. Струкер, організований і структурований та визначає, яка з ідентичностей набуде вагомішого вияву в певному соціальному контексті.

Дослідження підтверджують наявність стійких значущих взаємозв'язків у системі ідентичностей. Виконуючи низку функцій, ідентичності є відкритою системою щодо особистості. Різноманітні потреби особистості можуть змінюватися, впливаючи на структуру ідентичностей. Якщо з'являється нова ідентичність, що виконує низку функцій, то це може призвести до швидкого знищення старих ідентичностей. Впливають і стереотипи. Так, М.І. Пірен [33; 34] зауважує, що наслідки стереотипізації виявляються не лише в оцінці дійсності, але й у поведінці. Стереотипи позначаються на сприйнятті інших людей і на оцінці їхньої поведінки. Ціннісна сфера особистості відіграє суттєву роль. Зокрема, якщо професійні цілі стали значущими для особистості, професійна ідентичність виходить на передній план. Суспільні зміни можуть теж призвести до перебудови в системі ідентичностей, низки протиріч, а іноді й кризи ідентичності.

Л. Хадді [45] назвав фактори, що визначають процес прийняття ідентичності: валентність членства в групі; соціальні характеристики типового члена групи; базові цінності, що пов'язані із членством у даній групі; відмінності від аутгруп.

Дослідники намагалися виділити структурні компоненти ідентичності.

Відповідно до теорії Е. Еріксона, відносно моделі ідентичності, було виокремлено такі складові:

- 1) базові потреби індивіда для забезпечення життєдіяльності;
- 2) задатки індивіда до певного виду діяльності;
- 3) механізми психологічного захисту, які оберігають особистість від

критики та дають змогу зберігати свою самоповагу;

- 4) переключення внутрішньої енергії на професійну діяльність;
- 5) важливість порівнювання себе з іншими індивідами, з метою розуміння норм поведінки та цінностей [14].

Згідно з поглядами Е. Еріксона структура ідентичності представлена як організація трьох рівнів. Перший рівень – соматичний – організм прагне зберегти власну цілісність у постійній взаємодії із зовнішнім світом. Другий – особистісний – інтегрує зовнішній і внутрішній досвід у свідомості і поведінці. Третій – соціальний рівень, що спільно підтримується людьми і водночас сам підтримує спільноту. Всі три рівні взаємодоповнюють один одного. Розвиток ідентичності, як зазначалося вище, відбувається як взаємодія трьох процесів: біологічного, соціального та „его”. „Его” виконує основну функцію, об’єднуючи перший і другий процеси. [14; 54].

Б. Шефер, Б. Шледер виділяють у структурі ідентичності ознаку об’єктивності-суб’єктивності, що стосується галузі самосвідомості і групової свідомості. Суб’єктивний компонент ідентичності протиставлений об’єктивному. В об’єктивному сенсі основна функція ідентичності полягає у виявленні стабільності, тоді як суб’єктивний аспект – це джерело змін і варіацій [15].

Серед структурних елементів ідентичності А. Ватерман виділяє такі: чітке самовизначення, вибір цілей, цінностей і переконань, яких людина дотримується в житті. Для формування ідентичності найбільш значущими виступають такі сфери: вибір професії, прийняття і переоцінка моральних і релігійних переконань, вироблення політичних поглядів, прийняття набору соціальних ролей [15; 47].

П. Вайнрич для аналізу структури ідентичності використав техніку репертуарних решіток. Структура ідентичності містить три блоки: систему конструктів, систему станів впливу, сутнісно-діяльнису систему. Попри те,

що низка персональних конструктів утворюється на основі нормативних культурних значень, вони мають яскраво виражену специфіку, зумовлену індивідуальною біографією. Тому в концепції і діяльності особистості виявляються персональні установки, пов'язані з експериментальною інтерпретацією матеріального світу [16].

Дж. Марсія зазначає, що ідентичність розвивається протягом всього життя людини. Виділяє два шляхи досягнення ідентичності: 1) поступове усвідомлення певних даних про себе (ім'я, громадянство, наявність здібностей тощо), цей шлях веде до формування присвоєної або передчасної ідентичності; 2) самостійне прийняття людиною рішень стосовно того, якою їй бути, – цей шлях веде до формування досягнутої ідентичності [46].

А. Ватерман [47] вважав, що ідентичність варто досліджувати, враховуючи процесуальну та змістову складові. Єдність і взаємозв'язок процесуальних і змістових складових дає можливість не лише простежити шляхи формування, але й зрозуміти значення виборів, здійснених у тій чи іншій сфері. Формування ідентичності, на думку автора, не одиничний акт, а серія взаємопов'язаних виборів, за допомогою яких особистість визначає власні цінності, цілі, переконання.

Відповідно до моделі А. Ватермана, розвиток ідентичності – це не лінійний процес, він може повертатися на нижчий рівень. Досягнувши ідентичності, особистість може пережити кризу і перейти у дифузний стан. Якщо запускається процес розв'язання кризи, в особистості з'являється шанс знову досягти ідентичності.

Згідно з поглядами Дж. Міда [14], при народженні людина не володіє ідентичністю. Ідентичність виникає як результат її соціального досвіду, взаємодії з іншими. Автор акцентує увагу на соціальній зумовленості ідентичності та на розвитку ідентичності, що здійснюється від неусвідомленої ідентичності до усвідомленої.

Ідентичність розвивається через такі важливі процеси як:

- 1) засвоєння та адаптація - відбувається виділення нових складових, які будуть реорганізовувати структуру загалом;
- 2) оцінка – порівняння нових та старих цінностей ідентичності. Процес оцінки може мати вплив на засвоєння та адаптацію, тому можемо сказати, що дані процеси є пов'язані між собою, оскільки засвоюються нові цінності, які були визначені оцінкою. З часом, такий взаємозв'язок може призводити до формування ціннісного та смислового параметрів ідентичності [15].

Розуміння індивідом своєї ідентичності – це розуміння власної «Я-концепції» та цілісності свого існування. Одними з основних особливостей ідентичності є локалізованість та цілісність. Протилежною, полярною властивістю Ж. Лакан вважає розщепленість, дифузність, фрагментарність. Власне, такі характеристики, як локалізованість–дифузність відображають форму ідентичності–неідентичності. Характеристики ідентичності, зокрема стійкість–нестійкість відображають її динаміку на певному етапі онтогенезу особистості. Нестійкість ідентичності визначається розбалансованістю, змінністю, коливанням „Я”, а стійкість характеризується чіткістю, окресленістю, розтягненістю у часі, визначеністю, конгруентністю особистості [27].

Становлення ідентичності, відповідно до епігенетичної теорії Е. Еріксона, проходить вісім життєвих стадій. На кожному новому етапі з'являються нові елементи, а старі можуть бути відкинуті. Розвиток відбувається за допомогою рефлексії. Становлення ідентичності може відбуватися в трьох формах: інтроєкції – примітивному вживанні в образ; ідентифікації, що формується в процесі інтеракції зі значущими представниками роду, суспільства; формуванні ідентичності – ансамблі ідентифікацій, їх об'єднанні в єдине унікальне ціле [14].

Тож неоднозначність у підходах до вивчення феномену ідентичності зумовлена не тільки методологічною позицією авторів, а й розбіжностями в розумінні дефініції „ідентичність”. Однозначного тлумачення даного феномену в сучасній психології немає, що цілком природно на тлі різноманітності теорій і підходів, характерних для сучасного стану розвитку науки, з одного боку, а з іншого – через складну інтегративну природу досліджуваного явища.

Структурування ідентичності можливе у трьох напрямках: морально-оцінковому (осмислення, мораль, моральність, релігія), раціональному (перетворення, узагальнення, соціальна і побутова пам'ять), самовідображенні, що поступово складаються в єдиний комплекс, центром генерації активності в якому виступає образ Я з приєднаним до нього морально-оцінковим компонентом [30].

Головними параметрами вимірювання ідентичності є оціночний та змістовний складник. Тому, можемо сказати, що дані складники є динамічною сутністю у тісному взаємозв'язку, яке розвивається впродовж усього життя індивіда. Також слід зазначити, що саме такий розвиток є незбалансованим, тому напрям проходження криз може відбуватись в обох напрямках, як регресивному, так і прогресивному.

Як згадувалося вище, існує багато класифікацій типів ідентичності, які мають в основі різноманітні параметри. До них відносять: якість прийняття рішень, кризи ідентичності, здатність до використання захисних механізмів та ін. Під час розвитку особистості, відбувається формування професійної ідентичності, тому якість підготовки спеціаліста буде мати вплив на результат професійної діяльності.

Висновки до першого розділу

Узагальнюючи, зауважимо на наступних моментах.

Професійною ідентичністю вважають результатом динаміки професійного самовизначення, самоорганізації та персоналізації, виявляється в розумінні себе самою особою відповідної професії чи фахової спільноти, деякою мірою диференціації та ототожнення себе з відповідною професійністю та професійним середовищем; проявляється у когнітивних, емоційних та поведінкових формулювання образу себе. Професійна ідентичність окреслена відповідним часовим виміром, позаяк спостерігається її векторність як у минуле, так і у майбутнє.

Отже, теоретико-методологічний аналіз питання професійної ідентичності дає змогу стверджувати, що вона у майбутнього психолога як фахівця окреслюється примірянням особи відповідних професійних ролей для себе, норм та ціннісних позицій, дозволяє конструювати власне майбутнє, ебагаторівневим та багатокomпонентним утворенням, чия структура єднається у трьох вимірах: когнітивному компоненті (розуміння особистості особливостей деякої професійної спільноти та розуміння самого себе її членом, опираючись на професійні диференційовані ознаки), структурними елементами якого є розуміння людини себе, на основі чого формується образ Я, фахові переконання та знання, з яких складається розуміння професії; емоційно-оцінного компоненту (його структуру складає самооцінка власних професійних властивостей, ставлення до професії, ставлення до себе як до фахівця); поведінкового компоненту, що є дійсним механізмом активованого вияву себе у структурі професійної групи, освоєнні деяких професійних цінностей, норм та професійних ідей, формування системи перспектив та мети, відповідне ставлення до фахового становлення через осмислення життя в цілому.

Чинниками розвитку профідентичності вчені зазначають фахову обізнаність та поінформованість, емоційне позитивне сприйняття даних щодо професії й себе у ній, деякі ідеальні образи обраного фаху, розуміння власної причетності до професії, фахові очікування людини та деякі можливості соціальної перспективи, сформоване Я, фахове спілкування та інтеракції здобувачів вищої освіти з професіоналами даної фахової спільності і т.ін.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

2.1. Характеристика вибірки і методів дослідження

У нашому емпіричному дослідженні взяли участь 53 здобувачі вищої освіти спеціальності «Психологія» Львівського державного університету внутрішніх справ, з яких 25 осіб другого курсу та 28 осіб 4 курсу.

Ми використали методику «Хто Я?» М. Куна і Т. Макпартленда для визначення пізнавального компоненту професійної ідентичності та динаміки його розвитку [28].

Актуальність належності до певної професії визначалася нами у двох варіантах. По-перше, як значущість цієї категорії для респондентів, тобто нами використовувався принцип «інтраіндивідуального» порівняння категорій – професійна належність аналізується з точки зору її наявності-відсутності у респондентів, частоти, з якою вона спостерігається, місця в ланці інших категорій. По-друге, ми вважаємо важливим провести аналіз «інтергрупових» інтерпретацій, тобто порівняльний аналіз цієї категорії у різних досліджуваних нами груп студентів. Для отримання показника середнього рангу «професійної належності» у переліку інших категорій самовизначення ми використали «зворотну» (дзеркальну) шкалу, тобто чим ближче була категорія, що позначає «професійну належність», до початку ряду, тим вищим є ранг (наприклад, якщо респондент на першому місці вказував – «психолог» (або «майбутній психолог», або «студент-психолог»), то така відповідь отримувала 10 балів, якщо на другому місці – 9 балів тощо).

Для дослідження рівня сформованості образу професії, що є складовою когнітивного компоненту професійної ідентичності, ми використали

методику «Особисті професійні плани» Є. Климова, спрямовану на вивчення наявності професійних цілей, уявлень про шляхи і можливості їх досягнення, знання вимог майбутньої професії.

У процесі дослідження емоційно-оцінного компоненту професійної ідентичності ми використали окремі шкали опитувальника самоствавлення В. Століна, С. Пантілеєва.

Методика вивчення професійної ідентичності [39] (див. Додаток А).

Для вивчення професійної ідентичності досліджуваному пропонується інструкція: «Будь ласка, прочитайте та поставте «+» проти тих слів, які, на Ваш погляд, мають відношення до Вашого професійного життя».

Треба підрахувати кількість збігів за ключем із самоописанням себе у категоріях «професійного», а потім – кількість самоописань себе у категоріях «непрофесійного». Розподіл за типами ідентичності здійснюється за шкалою:

- [0 – 1,0] – передчасна ідентичність;
- [1,0 – 2,0] – дифузна ідентичність;
- [2,0 – 3,0] – мораторій ідентичності (криза);
- [3,0 – 4,0] – досягнута зріла ідентичність;
- [4,0 та вище] – псевдоідентичність.

Л.Б. Шнейдер описує типи ідентичності таким чином:

Досягнена зріла ідентичність: людина сформувала сукупність особистісне значущих для неї цілей, цінностей та переконань, які забезпечують їй почуття спрямованості та усвідомленості життя. Емпіричним показником досягнутої ідентичності є позитивне самоствавлення при стабільному зв'язку із соціумом.

«Критеріями позитивної (зрілої) досягнутої ідентичності є: уявлення про те, що особистість, характер і діяльність здатні викликати в інших повагу, симпатію, схвалення та розуміння; розуміння цінності власної особистості та одночасно цінності власного «Я» для інших людей; висока

самоцінність та енергетика, впевненість у собі при високій внутрішній напруженості; бажання відповідати ідеальному уявленню про себе; підвищена рефлексія, усвідомлення своїх труднощів; визначеність життєвої ситуації; висока кількість життєвих подій, товариськість, що пояснюється завантаженістю життя та заклопотаністю повсякденними справами; орієнтація на інших та їх значущість» [39, с.66].

Мораторій – людина перебуває у стані кризи ідентичності та активно намагається розв'язати її, застосовуючи різні варіанти.

Передчасна ідентичність виникає у випадках, коли людина зовсім не робила незалежних життєвих виборів, ідентичність не усвідомлюється, це варіант нав'язаної ідентичності.

Дифузна ідентичність – у людини відсутні міцні цілі, цінності та переконання, а також спроби їх сформувати, вона відмовляється від активного вибору та самовизначення.

«Критеріями розмитої (дифузної) ідентичності є:

- середня міра задоволеності собою та своїми можливостями, сумнів у своєї здатності викликати в інших людей повагу;
- сумнів у цінності власної особистості, відстороненість, байдужість до власного «Я», втрата інтересу до свого внутрішнього світу;
- ригідність Я-концепції – небажання змінюватися на тлі загального позитивного ставлення до себе;
- уявлення про те, що особистість, характер та діяльність здатні викликати презирство, нерозуміння, осуд.
- наявність внутрішніх конфліктів особистості, сумнівів, знижена самооцінка, що призводить до сумнівів у своєї здатності щось змінити;
- самозвинувачення, готовність взяти на себе провину за невдачі» [39; с.67].

Крім цих типів, які збігаються з класифікацією, що була запропонована Дж. Марсія, Л.Б. Шнейдер виокремлює такий тип ідентичності, як псевдоідентичність, вважаючи його проявом гіпертрофованої ідентичності або гіперідентичності, серед ознак цього типу можна відмітити наступні: ригідність Я-концепції, низька рефлексія, заперечення своєї унікальності, поглинання статусом або роллю.

2.2. Результати емпіричного дослідження особливостей професійної ідентифікації студентів – майбутніх психологів

Під час аналізу складових образу «Я», ми визначили найбільш важливі характеристики: об'єктивні, емоційні та професійні. Найбільш широко розповсюджені є поняття, які характеризують емоційну складову (студенти другого курсу 51% та четвертого курсу 45%). Об'єктивні поняття зустрічаються набагато рідше (22% на другому курсі, 25% на четвертому курсі), а поняття, які визначають професійні характеристики ще рідше (6% і 13% відповідно до курсів). Водночас, розташування професійних самохарактеристик свідчить про те, що під час навчання у вищому навчальному закладі студенти-психологи сформували у собі образ «Я в професії», хоча він ще є не достатньо виражений.

Щодо обрахунку середнього значення кожної зі структурних складових Я-образу здобувачів вищої освіти спеціальності «Психологія» і стандартних відхилень (див. табл.2.1.) нами з'ясовано, що варіативна міра індивідуальних значень є значно більшою за об'єктивною й професійною складовими. При перевірці на достовірність відмінностей середнього значення кожної зі структурних складових Я-образу для першого і третього курсів з допомогою непараметричного критерію U-Манна-Уїтні статистична зачимість була нами доведена лише щодо професійної складової (*- $p < 0,01$).

Таблиця 2.1

**Зміна об'єктивних, емоційних та професійних складових образу «Я»
студентів-психологів по курсах навчання**

Курс навчання	Складові образу «Я»					
	<i>Об'єктивні</i>		<i>Емоційні</i>		<i>Професійні</i>	
	M_x	σ_x	M_x	σ_x	M_x	σ_x
1 курс	4,36	1,57	9,8	2,24	1,05*	0,88
3 курс	4,75	1,61	9,4	1,43	2,23*	0,69

Підвищення когнітивної ускладненості образу «Я» залежить від терміну навчання у вищому навчальному закладі, але незначний відсоток здобувачів вищої освіти мають необхідний сформований рівень професійного самоусвідомлення. Лише 18% другокурсників та 29% четвертокурсників володіють необхідним рівнем професійної сформованості, які виражаються в достатній кількості професійних характеристик особистості.

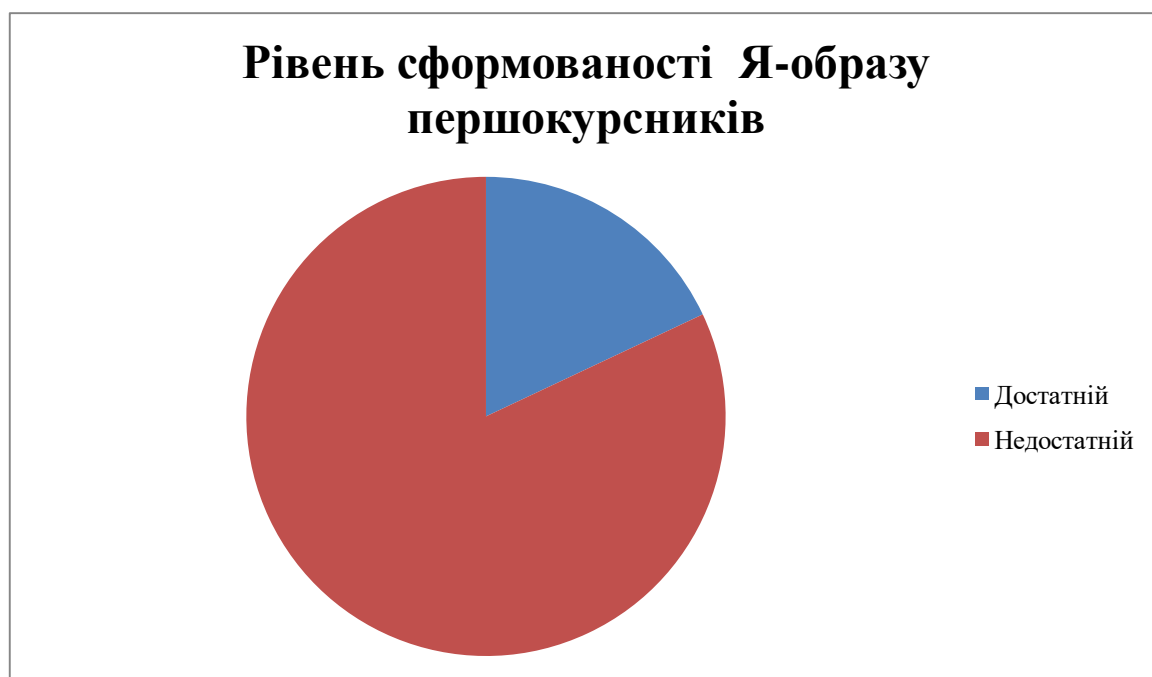


Рис. 1. Рівень сформованості Я-образу першокурсників

Бачимо, що 71% та 82% здобувачів вищої освіти 3-го та 1-го курсів відповідно показали недостатній рівень сформованого Я-образу.

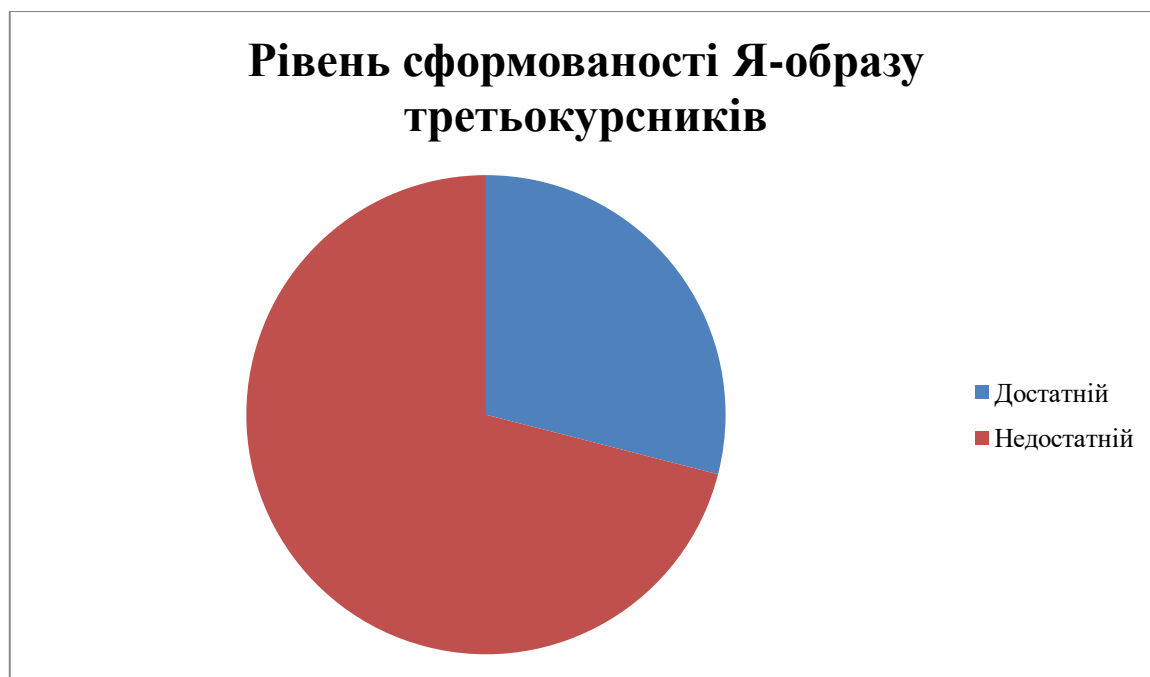


Рис. 2. Рівень сформованості Я-образу третьокурсників

Проведене дослідження за методикою «Особисті професійні плани» автора Є. Клімова демонструє наступні результати. Досить високі цифри 3 і 1 курсів показані по першій і другій позиціях, які відносяться до наявної основної мети та цілого ряду найближчих цілей, зокрема, в межах від 83-96%. 68% осіб 1 курсу мають знання відносно вимог фаху психолога щодо людини, а також 97% здобувачів 3 курсу. Це свідчить про достатньо добрий рівень засвоєння професійних знань у ході навчального процесу.

На такому ж рівні є знання шляхів та можливостей підготовки та зреалізованості поставлених фахових цілей. На позиціях щодо «наявності резервного варіанту» і «практична реалізованість фахових цілей» видно деяке зниження показників на усіх досліджуваних курсах, зокрема, на 1-му курсі до 61%, на 3-му курсі до 72% відповідно. Це може підтверджувати

деяку розмитість уявлення щодо професійних перспектив та особистісних шляхів профпідготовки через призму самоорганізації.

Проте спостерігаємо зростання кількості відповідей щодо знань вимог до вибраної професії, усвідомлення власних ресурсів та можливості підготовки до досягнення окресленої мети та старших курсах. Бачимо, що тривалість навчання, а також його якість у закладах вищої освіти є значним чинником впливу щодо формування Я-образу у професії, що є основою формування професійної ідентичності здобувачів вищої освіти.

Отримані результати за методикою «Опитувальник самоствавлення» В. Століна, С. Панталеєва дозволили констатувати підвищення інтересу до власної особистості та здатності до самоуправління на третьому курсі порівняно з першим курсом, що може пояснюватися досвідом участі студентів 3-го курсу у групах особистісного росту, де продукуються ідеї самопізнання та самовдосконалення, а також покращуються вміння структурувати власний час. Водночас, для студентів 3-го курсу характерним є зниження рівня самоінтересу, самоприйняття, та підвищення рівня самозвинувачення, що разом зі збільшенням негативних самохарактеристик за методикою «Хто Я?» М. Куна і Т. Макпартленда є свідченням кризових тенденцій в ідентичності, що зумовлюється незадоволеністю актуальною ситуацією саморозвитку і навчання та характеризується прагненням до змін і переходу на новий етап самоусвідомлення, як особистісного, так і професійного.

Використання критерію U-Манна-Уїтні виявило статистично значущі відмінності у відповідях першокурсників та третьокурсників за показниками «самоінтерес» ($p < 0,001$) та «самоуправління» ($p < 0,05$), першокурсників та третьокурсників за показниками «самоприйняття» ($p < 0,05$) та «самозвинувачення» ($p < 0,01$). Статистично значущі відмінності доведено і по всіх показниках, крім показника «самовпевненість», що є свідченням певної

динаміки самоствалення з тенденціями до підвищення його позитивного рівня, а відповідно і виразності емоційно-оцінного компонента на 3-му курсі.

За «Методикою визначення професійної ідентичності» Л.Б. Шнейдер, дані, отримані при порівнянні підгруп респондентів, за допомогою критерію Фішера, надали змогу дійти висновку, що професійна зріла, досягнена ідентичність більшою мірою є притаманною студентам третього курсу (відмінності є значущими на 1% та 5% рівні).

Для порівняння взято 3 типи ідентичності, оскільки «передчасна ідентичність» та «псевдоідентичність» були виявлені у незначній кількості студентів, які брали участь у дослідженні (див. табл. 2.2.).

Таблиця 2.2.

**Відмінності у типах професійної ідентичності студентів різних курсів
(у %)**

Типи професійної ідентичності	Групи для порівняння		Критерій Фішера	Рівень значущості
	Група 1 (n = 25) 1 курс	Група 2 (n = 28) 3 курс		
досягнена зріла ідентичність	15,0%	20,9%	1,20	–
мораторій	27,1%	50,9%	3,75	$p \leq 0,01$
дифузна ідентичність	32,3%	21,8%	1,84	$p \leq 0,05$

Таким чином, результати порівняльного аналізу дозволили дійти висновку про наявність взаємозв'язку між показником «курс навчання» та типами ідентичності, зокрема, нами виявлено, що переважно студенти, які мають тип ідентичності «мораторій», тобто відчують кризу професійної ідентичності, навчаються на 3 курсі (відмінності між групами є статистично значущими на 1% рівні). Першокурсники частіше мають тип «дифузна

ідентичність» з невизначеними чітко цілями, цінностями та часовою перспективою професійної самореалізації (відмінності між групами статистично значущі на 5% рівні). В обох групах майже однаковим виявилася кількість осіб з досягнутою, зрілою ідентичністю ($\varphi^*_{\text{емп.}} = 1,20$, відмінності є статистично незначущими).

Тип професійної ідентичності визначається, зокрема, тим, наскільки усвідомлено респондентом було обрано професію, для з'ясування взаємозалежності було зроблено порівняння двох груп респондентів на основі їх відповідей стосовно усвідомленості і бажаності професійного вибору: 1 група (n = 15) – «обрав професію цілком усвідомлено, це була моя давня мрія»; 2 група (n = 38) – ми об'єднали два варіанти відповідей «у мене просто не було особливого вибору» та «мені було байдуже, де навчатися» (див. табл. 2.3.).

Таблиця 2.3.

Відмінності у типах професійної ідентичності студентів з різним рівнем усвідомленості та бажаності професійного вибору (у %)

Типи професійної ідентичності	Групи для порівняння		Критерій Фішера	Рівень значущості
	Група 1 (n = 15) Усвідомлений вибір професії	Група 2 (n = 38) Випадковий вибір професії		
досягнена зріла ідентичність	28,4%	13,0%	2,84	$p \leq 0,01$
мораторій	29,6%	42,0%	1,90	$p \leq 0,05$
дифузна ідентичність	18,5%	32,1%	2,32	$p \leq 0,01$

Дані таблиці свідчать про те, що існує взаємозв'язок між типами професійної ідентичності та оцінкою студентами міри усвідомленості, продуманості вибору свого професійного шляху. У студентів, які свідомо

обрали спеціальність та професію, частіше спостерігається такий тип професійної ідентичності як «досягнена, зріла ідентичність» ($\varphi^*_{\text{емп.}} = 2,84; p \leq 0,01$); для тих, чий вибір був випадковим, коли людина майже самотійно не обирала, займаючи з цього питання пасивну життєву позицію – «у мене не було особливого вибору», характерними є або тип мораторію, тобто наявність кризи професійної ідентичності ($\varphi^*_{\text{емп.}} = 1,90; p \leq 0,05$), або дифузна ідентичність ($\varphi^*_{\text{емп.}} = 2,32; p \leq 0,01$).

2.3. Аналіз шляхів оптимізації

Процес підготовки сучасних фахівців повинен орієнтуватись на особистий професійний саморозвиток, на формування та розвиток професійної ідентичності. Для того, щоб психолог успішно розвивався, потрібно створити умови та вирішувати такі фактори: функціональна відповідність особистості до професії, професійна спрямованість особистості, наявність професійно важливих характеристик, ідентифікація з обраною професією та профспільнотою та ін.

Ідентичність – багатозначний термін, що означає постійність, тотожність, спадкоємність особистості і її самосвідомість.

Професійна ідентичність – це результат професійного самовизначення індивіда, який розглядає професію як покликання, ототожнює себе з нею. Якщо особистість професійно ідентифікувалась, то це є показником професіоналізму.

Метою нашої тренінгової програми з розвитку професійної ідентичності студентів-психологів є створення умов для розуміння своїх кар'єрних можливостей та визначення шляху до професійного зростання.

Також тренінг був спрямований на покращення діагностованих проявів ідентичності: бачення себе представником однієї групи, але проява

якостей, які характеризують зовсім іншу; людина сприймає себе членом кількох груп; відносить себе до однієї групи, але через деякі причини не може належати їй безпосередньо, тощо.

Головними завданнями тренінгу було:

- 1) сприяти розумінню учасниками власного професійного Я, прийняття себе в професії;
- 2) навчити учасників долати професійні утруднення;
- 3) керувати своїм професійним розвитком;
- 4) сприяти з професійно-творчому становленню вчителя.

Ці завдання вирішувалися шляхом рефлексії та вербалізації учасниками життєвих та професійних цінностей та принципів; аналізу плюсів та мінусів студентських і професійних ролей; відпрацювання навичок професійного спілкування; формування позитивної «Яконцепції-психолога»; вирішення професійно-творчих завдань; гармонізації емоційного стану.

Центральною ідеєю тренінгу стала концепція професійної ідентичності. У вітчизняній психології професійна ідентичність вивчається в площині професійного розвитку та є основною його характеристикою. Вона свідчить про ступінь прийняття обраної професійної діяльності в якості засобу самореалізації, а також про ступінь визнання себе в якості професіонала. Професійна ідентичність допомагає особистості керувати своїм професійним становленням, свідомо вибирати лінію свого професійного розвитку, спираючись на власні та групові цінності, а також забезпечує професійну адаптацію

Саме тому, одним із завдань запропонованого тренінгу є створення умов для пошуку та розкриття учасниками власного професійно – творчого потенціалу, чим більше майбутній психолог усвідомлює його, тим більше професійний розвиток стає фактором творчого самовиховання та самозміни.

Аналіз результатів дає підстави стверджувати, що розроблений та проведений тренінг сприяв розширенню знань учасників тренінгу з питань професійної ідентичності; поглибленню їх знань щодо передумов та компонентів професійного становлення та розвитку; розширенню системи уявлень учасників про власний образ Я-професіонал; визначенню їх пріоритетів у професійної діяльності тощо, і, відповідно, може розглядатися як один з чинників професійного становлення молодих педагогів.

В основі професійного становлення майбутнього психолога, що є складним, тривалим і суперечливим процесом, який включає різноманітні змістовні і структурні компоненти, постає проблема формування професійної ідентичності фахівця, яку можна охарактеризувати як структурне багатоаспектне утворення, результат процесів особистісного і професійного самовизначення, що виявляється в усвідомленні себе представником певної професії та прийнятті провідних професійних ролей, цінностей та норм. Розвиток професійної ідентичності та її структурних компонентів, які на нашу думку є суттєвими для успішного професійного зростання, забезпечується низкою чинників, провідним з яких виступає сформований образ «Я».

Відповідно, здатність до зміни власної ідентичності можна і необхідно формувати ще в період навчання у ЗВО. Крім того, підготовка висококваліфікованого фахівця має передбачати освоєння професії в рамках спеціально організованої навчальної діяльності студентів та сприяти формуванню і розвитку у студентів відповідних якостей і здібностей в контексті освоєння ними соціально-професійних цінностей, властивих кожній сфері професійної діяльності.

Проте в процесі професійної підготовки психологів у ЗВО важливо апелювати не тільки до когнітивних, раціональних структур самосвідомості, але і приділяти належну увагу особистісному, емоційному розвитку,

позитивному відношенню до себе, оскільки саме процеси когнітивного і індивідуального розвитку в сукупності створюють основу для формування професійної ідентичності, що є частиною самосвідомості, самовизначення особистості – головних складових формування професіонала.

Сприяє особистісному і професійному становленню студентів-психологів, в основі якого, на нашу думку, лежить відчуття своєї ідентичності, можливо лише спираючись на знання про умови, особливості, механізми її формування. Саме тому це питання залишається відкритим для обговорення та перспективним для подальших ґрунтовних досліджень.

Формування професійної ідентичності майбутніх психологів – результат усвідомлення ними своєї тотожності з професійною діяльністю та спільнотою, знання меж своєї компетенції та впевненості у своїй ефективності, відчуття себе як професіонала. Рівень їх професійної спрямованості є показником сформованості його професійної ідентичності.

2.4. Психологічний тренінг з розвитку професійної ідентичності як засіб професійно-творчого становлення психолога

Тренінг складається з двох занять, тривалість кожного – три години. Проводиться в спеціально підготовленому приміщенні. Передбачає можливість вільного переміщення учасників, наявність необхідного обладнання (столи, стільці, фліп-чарт, фломастери, олівці, маркери, стікери), перерви на каву-брейк (15 хвилин).

Заняття включали певні компоненти/вправи: вступ, правила, знайомство, очікування, основну частину (блок визначення та актуалізації проблеми, блок пошуку шляхів вирішення проблеми та надання необхідної для цього інформації, блок розвитку практичних навичок), рухавки, оцінка-

аналіз, прощання. До складу занять, більша частина вправ в якому спрямована на розвиток в учасників професійної ідентичності, включено також завдання з розвитку творчості, що сприяє професійно-творчому становленню молодих психологів.

Заняття 1.

Мета: створити сприятливі умови для роботи тренінгової групи, ознайомити учасників з головними принципами проведення тренінгових занять, прийняти правила роботи групи, ознайомити з поняттям «професійна ідентичність», актуалізувати досвід, сприяти рефлексії та вербалізації життєвих та професійних цінностей та принципів.

1. Вправа «Візитівка».

Мета: сприяти знайомству учасників.

Час: 5 хв.

Матеріали: олівці, фломастери.

Хід вправи: учасники розміщуються на стільцях. Тренер пропонує кожному зробити графічне зображення візитівки, на якій вказати ім'я, та придумати на першу літеру ім'я слово, яке характеризує Вас, як людину (особистість).

2. «Правила групи» У кожній тренінговій групі можуть бути свої правила, але ті, про яких будемо говорити ми, повинні лежати в основі нашої роботи. Ці правила є універсальними. Ще раз коротко повторимо ці правила:

- довірчий стиль спілкування;
- спілкування за принципом «тут і тепер»;
- персоніфікація висловлень;
- щирість у спілкуванні;
- конфіденційність усього, що відбувається в групі;
- визначення сильних сторін особистості;
- неприпустимість безпосередніх оцінок людину;

- різноманітність контактів і спілкування з різними людьми;
- активна участь в тому, що відбувається;
- повага промовця.

Інформаційний блок. Поняття «професійна ідентичність» трактують як: «багатовимірний інтегративний феномен, що забезпечує людині цілісність, тотожність та визначеність в професійній діяльності», «результат професійного самовизначення, персоналізації та самоорганізації, певний ступінь ототожнення-диференціації себе зі Справою та Іншими», «стійке узгодження основних елементів професійного процесу», «компонент особистісної ідентичності, що забезпечує професійну адаптацію», «різний ступінь усвідомлення особистістю приналежності до певної професійної спільноти», провідна характеристика професійного розвитку особистості, ступінь визнання себе в якості професіонала, усвідомлення своєї тотожності з професійним образом «Я», «інтегративне поняття, що виявляє взаємозв'язок когнітивних, мотиваційних та ціннісних особистісних якостей», «автентичне занурення у професійну самореалізацію та результат успішного процесу самоактуалізації».

3. **Вправа** «Мій професійний герб та моє професійне кредо»

Мета: актуалізація власного професійного та особистісного досвіду.

Час: 30 хв. **Матеріали:** бланки з зображенням щита, олівці, фломастери.

Хід вправи: Учасникам роздаються бланки «Герб та девіз». Їм пропонується заповнити поля герба відповідними символами, що найточніше передає зміст кожного поля: перше – «Я як психолог»; друге – «Мої пацієнти»; третє – «Я очима моїх пацієнтів»; четверте – «Моя професійна мрія». На смужці необхідно написати фразу, яка б могла слугувати особистим професійним девізом (професійним кредо). Це може бути як відомий вислів, так і фраза, придумана самим учасником.

4. **Вправа** «Життєвий та професійний кодекс психолога».

Мета: рефлексія та вербалізація життєвих та професійних цінностей та принципів. Час: 30 хв.

Обладнання: картки з зображенням приголосних та голосних букв українського алфавіту.

Хід вправи: Картки розподіляються між учасниками групи. Завдання для учасників – сформулювати декілька значущих для них особисто та світу в цілому життєвих та професійних правил, які б розпочиналися на букви, написані на картках. По закінченні роботи групі пропонується прочитати сформульовані закони, дотримуючись алфавітного порядку. Таким чином, групою створюється єдиний життєвий та професійний кодекс психолога.

5. **Вправа** на самостійне швидке зняття напруження в 12 точках.

Мета: зняття напруження, що виникло в процесі роботи.

Час: 5 хв.

Хід вправи: Для зняття напруження необхідно почати повільні кругові рухи очима – двічі в одному напрямку і двічі в іншому. Сконцентрувати увагу на віддаленому предметі, а потім переключити її на предмет, що знаходиться близько. Насупитися, напружуючи м'язи коло очей, а потім розслабитись. Після цього кілька разів широко позіхнути. Розслабити шию, спочатку похитавши головою, а потім покрутивши нею зі сторони в сторону. Підняти плечі до рівня вух і повільно опустити. Розслабити зап'ястя і покрутити ними. Стиснути і розтиснути кулаки, розслаблюючи кисті рук. Зробити три глибокі вдихи і м'яко прогнутися в хребті вперед – назад, із сторони в сторону. Напружте і розслабте сідниці, а потім ікри ніг. Покрутіть ступнями, стисніть пальці ніг таким чином, щоб ступні вигнулися догори. Після виконання цієї вправи, ваше тіло звільниться від напруження в 12 основних точках.

6. **Вправа** «Зіркова година»

Мета: розвиток позитивної складової емоційного компоненту

професійної спрямованості.

Обладнання: приналежності для письма.

Хід вправи: Учасникам пропонується протягом 7-10 хвилин виділити 3-5 найбільш характерних для професії психолога радощів (заради чого взагалі живуть представники цієї професії, що для них є найважливішим в житті та роботі). По закінченні запропонованого часу кожний учасник розповідає про ті радощі, які він виділив (можна показати за допомогою пантоміміки, а інші учасники - відгадують). Під час обговорення учасники уточнюють, висловлюють свої думки.

7. Вправа «Завершення речення.»

Мета: забезпечити зворотній зв'язок щодо основних моментів вивченого матеріалу. Час: 15 - 20 хв.

Матеріали: приналежності для письма.

Хід вправи: тренер демонструє учасникам записані на фліп – чарті або дошці 4-5 незакінчених речень, наприклад, «Я дізнався що...», «Мене здивувало, що...», «Мені сподобалось, що», «Можливо, було б краще, якби...» тощо; пропонує кожному учаснику записати свої відповіді і здати тренеру. Якщо дозволяє регламент, корисно, щоб кожен учасник по черзі повідомив свої записи групі.

Заняття 2:

Мета: закріпити активний стиль спілкування, сприяти закріпленню навичок самоаналізу, сприяти розвитку комунікативних вмінь, усвідомленню себе в системі професійного та особистісного спілкування .

1. Вправа «Долоні».

Мета: визначення емоційного стану учасників тренінгу, готовності до активної роботи.

Час: 5 хв.

Матеріали: відсутні.

Хід вправи: учасники, сидячи на своїх місцях, кладуть долоні на стіл, обираючи один з варіантів: 1) якщо людина перебуває в позитивному емоційному стані, готова до активної роботи - долоні кистей рук повернуті в гору; 2) якщо в неї поганий настрій, самопочуття, відсутність бажання до активної роботи – долоні кистей рук повернуті донизу; 3) якщо людина переживає різні емоції, має середній рівень готовності до праці, вона одну кисть повертає долонею догори, іншу – донизу

2. Вправа «Людина на своєму місці».

Мета: самостійний аналіз плюсів та мінусів у студентських та професійних ролях.

Час: 30 хв. Матеріали: папір формату А-4, фломастери, олівці.

Хід вправи: Учасники поділяються на дві команди. Перша виступає від імені студентів, інша – від імені фахівців. Роздаються листи паперу форматом А-4, на яких команда «студентів» малює картину на тему: «Чудовий час студентства», а команда «професіоналів» – «Чудова пора професійної зрілості». Потім кожна команда на звороті свого аркуша (верхня його половина) перераховує 6 атрибутів студентства або 6 атрибутів професійної зрілості. Найважливіший, на думку команди, компонент група виділяє (підкреслює). Через 15-20 хвилин роботи команди обмінюються папірцями. Інша команда, в нижній вільній частині отриманого аркуша записує 6 мінусів вказаного вікового періоду а найголовніший мінус виділяють (підкреслюють). Надалі команди демонструють свою творчість та проговорюють плюси та мінуси тієї чи іншої ролі. Ведучий ставить питання про те, в якому віці кожний з учасників захоче (захотів) відмовитися від плюсів студентства, взяти (взяв) на себе роль професіонала, а також просить «студентів» вказати свої особистісні особливості, які дозволять їм досягти успішної професійної зрілості.

Обговорення: В якому віці плюси студентства будуть відчуватися

найменше? Чому? Які необхідні професійно-важливі якості у вас вже сформовані? Ведучий, підводячи підсумки, каже, що найбільш привабливе знайдено учасниками в періоді студентства і що - в періоді професійної зрілості, а також звертає увагу на те, який вік та які якості учасники групи вказували найбільш часто.

3. Вправа «Трактування».

Мета: пошук альтернативного погляду на подію, розвиток навичок емпатії.

Час: 15 хв.

Обладнання: картки з позначенням дійових осіб.

Хід вправи: Учасникам, які об'єднуються в групи по 4-5 чоловік, зачитується ситуація (яка не має закінчення).

«Підліток, намагаючись вразити однолітків та підвищити в їх очах свою значущість, приніс до класу папугу, що вміє говорити. Під час пояснення вчителем нової теми птах вирвався з рук хазяїна ...». Учасників просять описати ситуацію очима різних персонажів: 1. Безпосередньо задіяних героїв (підліток, папуга, вчителька, дівчина, закохана в головного героя, рибки з акваріума, скелет в шафі тощо).

2. Стороннього спостерігача, що опинився поруч (прохожий на вулиці, директор школи тощо).

3. Газетний репортер.

4. Представник ГРІНПІС.

Обговорення: Які варіанти трактовки подій були найбільш оригінальні, незвичайні? В яких життєвих ситуаціях важливе вміння подивитися на подію під іншим кутом, поставивши себе на місце інших учасників? На що більше зверталась увага під час трактування подій – на особливості особистості того, хто в них потрапив, чи на вплив ситуації, в якій він опинився? (Згідно результатів психологічних досліджень, поведінка людини визначається

якостями його особистості лише на 30%, а на 70% - особливостями ситуації, в якій він знаходиться). Чим ми схильні пояснювати причини поведінки інших людей в реальних життєвих ситуаціях?

4. Вправа «Дерево мого «Я»»

Мета. Усвідомлення себе в системі професійного та особистісного спілкування; усвідомлення професійних утруднень.

Час: 15-20 хв.

Хід вправи: Ведучий: «Давайте здійснемо екскурсію вглиб власного «Я». Це «Я» можна зобразити у вигляді дерева з різними гілочками і коренями. Корені - це підгруддя, на яке ви спираєтеся у вашому житті, в т.ч. професійному. Стовбур, гілки – це ваші професійно-особистісні якості, що ведуть вас по життю, в т.ч. педагогічному. Це основні ваші гідності, що допомагають вашому професійному зростанню. Вони можуть бути пишні, повні життя, а можуть засихати. Які причини можливого ураження вашого дерева? Вони зовнішні чи внутрішні? Кульки омели, яка паразитує на дереві, дупла позначатимуть ті недоліки, які заважають вам у професійному зростанні. Якими вони будуть? Позначте їх у відповідних місцях дерева. Які зовнішні «процеси», «об'єкти» сприяють або перешкоджають вашому професійному становленню, включенню в професійну спільноту? Намалюйте їх. Чи є на вашому дереві плоди. Що вони позначають?».

Після індивідуальної роботи, учасники об'єднуються в групи: 1 – зображує узагальнений образ «Я - професіонал», вказуючи якості, об'єкти, які сприяють професійному становленню, самореалізації тощо. 2 – зображує узагальнений образ «Перешкоди становлення мого професійного Я», вказуючи якості, об'єкти, які перешкоджають професійному становленню, самореалізації тощо.

5. Вправа «Порахуємо»

Мета: підтримати працездатність.

Час: 5 хв.

Хід вправи: Учасникам, які розміщуються по колу ведучий пропонує порахувати: один, два, три і т.д. «Перший почне рахувати, а наступний (за годинниковою стрілкою) продовжить. Рахувати потрібно якомога швидше. В процесі рахунку, необхідно пам'ятати про одну умову: замість промовляння числа, в яке входить цифра 4, ви повинні плескати в долоні. Той, хто помиляється, вибуває з гри. Будьте уважні. Після проходження першого кола, ведучий розширює завдання: замість промовляння числа, в яке входить цифра 9, ви повинні вхопити себе за ніс, замість промовляння числа, в яке входить цифра 4, ви повинні продовжувати плескати в долоні.

6. Вправа «16 асоціацій».

Мета: виявлення асоціативних уявлень про роботу та перешкод до задоволення від роботи; аналіз напрямків для професійного зростання.

Час: 60 хв.

Матеріали: листи формату А4, фломастери (олівці) за кількістю учасників.

Хід вправи: Горизонтально покладений лист формату А4 ділиться на 5 рівних вертикальних колонок. В першій колонці записуються 16 асоціацій на слова «моя робота». В другу колонку пишемо асоціації на слова з першої колонки, попарно їх об'єднуючи: асоціація на перше і друге слово, асоціація на третє і четверте слово, потім — на п'яте і шосте і т.д. Таким чином, в другій колонці отримуємо вже вісім асоціацій. В третій колонці процедура повторюється, і ми отримуємо 4 слова. Продовжуємо до тих пір, поки в останнім, п'ятій колонці не залишиться тільки одна асоціація. Її також необхідно зобразити у вигляді схематичного малюнка. Тепер у кожного є два зображення - малюнок перешкоди до задоволення від роботи і образне асоціативне уявлення про саму роботу. Обговорення та порівняння малюнків, виділення спільні елементів, аналіз сильних і слабких рис та можливих

напрямоків для росту.

7. Вправа «Професійне «Я»»

Мета: Підвищення самооцінки; гармонізація емоційного стану; розвиток позитивної концепції «Я-психолог».

Час: 10-15 хв.

Хід вправи: На окремому листі пропонується намалювати сонце так, як його малюють діти: «У кружечку напишіть власне ім'я або намалюйте себе як психолога». Біля кожного променя напишіть що-небудь гарне про себе з професійної точки зору. Задача - написати про себе якнайкраще. Покладіть цей листочок у свій щоденник і, якщо у вас з'явиться нова якість, додайте промінчик до сонця».

8. Вправа «Долоні».

Мета: визначення емоційного стану учасників наприкінці тренінгового заняття. Чи змінився емоційний стан учасників? Що сподобалось? Чого було забагато?

Висновки до другого розділу

Другий розділ нашого наукового пошуку присвячений емпіричному дослідженню нашої проблеми. Так, для визначення когнітивного компоненту професійної ідентичності та динамічного формування на різних студентських курсах ми застосували методику «Хто Я?» авторів М. Куна та Т. Макпартленда. Зокрема, акцентом в дослідженні став ранг профналежності. Для визначення рівня сформованого уявлення щодо професії як складової когнітивного структурного компоненту профідентичності, ми застосували методику «Особистісні професійні плани» автора Є. Клімова. Вона скерована на дослідження професійних цілей, уявлень щодо шляхів та імовірності досягнення мети, розуміння вимог щодо обраної професії. Також ми використали деякі шкали питальника самоствавлення В. Століна і С. Пантілєєва для вивчення емоційно-оцінного структурного компоненту профідентичності.

Дослідження показало, що здобувачі вищої освіти старших курсів мають підвищене розуміння когнітивної складності образу Я, проте відсоток здобувачів, що мають потрібний рівень самоусвідомленості в професії, досить незначний. Переважаючим є достатній рівень сформованості образу Я, який розкривається через його когнітивну складову та присутності професійних, емоційних, об'єктивних позитивних конструктів. Тобто більшість здобувачів вищої освіти першого та третього курсів показали недостатній рівень сформованого Я-образу.

Також цікавими з наукової точки зору є дані щодо підвищеної цікавості до своєї особистості та можливості самоуправління з кількісною перевагою у ЗВО третього курсу, що пояснюється участю тих студентів у наукових гуртках, професійних освітніх проектах. Водночас бачимо понижений інтерес до самих себе, знижене самоприйняття та підвищення самозвинувачення та негативних самохарактеристик, що свідчить про

кризову тенденцію, що є притаманною для здобувачів вищої освіти на третьому курсі. Незадоволеність актуальною ситуацією свого розвитку й навчання згодом призводить до переходу до наступного етапу самоусвідомлення як професійного, так і особистісного.

Порівняльному аналізу ми піддали три види ідентичності, позаяк «передчасна ідентичність» і «псевдоідентичність» виявлені в незначній кількості здобувачів вищої освіти. Які були учасниками нашого дослідження.

Отож міра усвідомленості та обдуманості власного професійного вибору прямо детермінує відповідний тип профідентичності. Тобто здобувачі вищої освіти, які усвідомлено обрали власну професію, демонструють «досягнуту, зрілу ідентичність». В той же час, здобувачі вищої освіти, які випадково обрали професію, демонструють тип профідентичності такий як «мораторій» чи «дифузна ідентичність».

Отже, порівняльний аналіз дає змогу стверджувати про наявність взаємозв'язку типів ідентичності та курсу навчання здобувачів. А тип профідентичності детермінований тим, на скільки свідомо обрана професія.

Нами був розроблений тренінг з розвитку профідентичності з метою професійно-творчого формування та становлення майбутніх психологів. Тренінг складається з 2-х занять тривалістю по 3 години кожен. Проводиться у визначеному спеціально підготовленому приміщенні. Учасники мають змогу вільно пересуватись, мають відповідне обладнання. Тренінг спрямований на розвиток професійної ідентичності та розвиває творчість, а це допомагає професійно-творчому формуванню майбутніх психологів.

ВИСНОВКИ

Теоретико-методологічний аналіз наукових джерел та результати нашого емпіричного дослідження дають змогу підсумувати наступне.

1. З теоретичної точки зору професійною ідентичністю вважають результатом процесів фахової самоорганізації та самовизначення. Це проявляється в усвідомленні професії та власне себе у ній, а також і представником професійної спільноти.

2. Професійна ідентичність студентів-майбутніх психологів складається з трьох структурних елементів, які тісно між собою взаємопов'язані, зокрема, це поведінковий, емоційно-оцінний та когнітивний компоненти. Професійна ідентичність в частині когнітивного компоненту представлена сумарними уявленнями щодо себе самого та власну спеціальність майбутнього, і це формує образ Я та себе у професії. Професійна ідентичність в частині емоційно-оцінного компоненту сформована з самооцінки та ставлення здобувача вищої освіти до майбутнього фаху. Професійна ідентичність в частині поведінкового компоненту показана деяким рівнем усвідомленості життя, можливістю формулювати цілі, активністю здобувачів вищої освіти щодо членства у професійній спільноті через освоєння професійних ідей, зразків поведінки, цінностей, норм.

3. Емпіричне дослідження демонструє динаміку формування професійної ідентичності здобувачів вищої освіти-майбутніх психологів під час навчання як поступове формування відповідних структурних складових. А також показано деякі кризові моменти щодо ідентичності здобувачів третього курсу, які імовірно спричинені деяким розчаруванням щодо вибору фаху, невідповідністю уявлень та очікувань відносно професії та реаліями її засвоєння.

Доведено, що професійна ідентичність визначається, зокрема, тим, наскільки усвідомлено респондентом було обрано професію, студенти, які характеризуються досягнутою зрілою професійною ідентичністю, як правило, досить усвідомлено обирають спеціальність для навчання у ЗВО.

З'ясовано підвищення інтересу до власної особистості та здатності до самоуправління на третьому курсі порівняно з першим курсом, що свідчить про збільшення здатності до самопізнання та самовдосконалення. Водночас, для студентів 3-го курсу характерним є зниження рівня самоінтересу, самоприйняття, що разом зі збільшенням негативних самохарактеристик є свідченням кризових тенденцій в ідентичності, що зумовлюється незадоволеністю актуальною ситуацією саморозвитку і навчання та характеризується прагненням до змін і переходу на новий етап самоусвідомлення, як особистісного, так і професійного.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агеев В. С. Стереотипизация как механизм социального восприятия / В. С. Агеев // Общение и оптимизация совместной деятельности / Под ред. Г. М. Андреевой, Я. Яноушека. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1987. С. 177–188.
2. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы / В. С. Агеев. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1990. 240 с.
3. Агеев В. С., Толмасова А. К. Теория социальной идентичности и ее эмпирические верификации / В. С. Агеев, А. К. Толмасова // Психология самосознания. Самара : Бахрах-М, 2000. С. 624–638.
4. Адлер А. Лекции по аналитической психологии : [Пер. с англ.] – М. : Рефл-бук; К. : Ваклер, 1996. 282 с.
5. Амирова Л.А. Профессионально-педагогическая мобильность: сущность, стратегии реализации, векторы развития [Текст] / Л.А.Амирова, З.А.Багишаев. М.: РАО, 2004. 190 с.
6. Андреева Г. М. Психология социального познания : [учеб. пособие для студ. высш. учеб. завед.]. М. : Аспект Пресс, 2000. 288 с.
7. Антонова И. В. Проблема личностной идентичности / И. В. Антонова // Вопросы психологии. 1996. №1. С. 41–52.
8. Апине И. Изменение идентичности русских в современной Латвии / И. Апине // Социс. 2006. №10 (270). С. 65–70.
9. Аронсон Э. Социальная психология. Психологические законы поведения человека в социуме / Аронсон Э., Уилсон Т., Эйкерт Р. ; [пер. с англ.]. СПб., 2002. 560 с.
10. Баклушинский С. А. Развитие представлений о понятии «социальная идентичность» / С. А. Баклушинский, Е. П. Белинская // Этнос.

Идентичность. Образование: Труды по социологии образования : [Под ред. В. С. Собкина]. М., 1998. С. 64–85.

11. Баранова Т. С. Теоретические модели социальной идентификации личности / Т. С. Баранова // Психология самосознания. Самара : Бахрах. М., 2000. С. 602–612.

12. Белинская Е. П. Временные аспекты «Я» - концепции и идентичности / Е. П. Белинская // Мир психологии. 1999. №3. С. 140–147.

13. Белинская Е. П. Конструирование идентификационных структур личности в ситуации неопределённости / Е. П. Белинская // Трансформация идентификационных структур в современной России / Под. ред. Т. Г. Стефаненко. М., 2001. С. 30–53.

14. Борисюк А. С. Психологічні особливості професійної ідентичності майбутнього фахівця / А. С. Борисюк // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ : ВДВ ЦІТ Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2008. Вип.13, Ч.1. С. 38–45.

15. Борневассер М. Социальная структура, идентификация и социальный контакт / М. Борневассер // Иностранная психология. 1993. Т.1. №1. С. 68–72.

16. Гнатенко П. И., Павленко В. Н. Идентичность: Философский и психологический анализ / П. И. Гнатенко, В. Н. Павленко. К. : 1999. 465 с.

17. Ермолаева Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. 2001. Т.22. №4. С. 51–59.

18. Зеер Э. Ф. Психология профессий : [Учебное пособие для студентов вузов] / Э. Ф. Зеер. 2-е изд., перераб., доп. М. : Академический проект; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. 336 с.

19. Идентичность : Хрестоматия / [Сост. Л. Б. Шнейдер]. М. : МОДЭК, 2003. 272 с. (Серия «Библиотека психолога»).
20. Качанов Ю. Л. Проблема ситуационной и трансверсальной идентичности личности как агента социальных отношений / Ю. Л. Качанов // Психология самосознания. Самара : Бахрах-М, 2000. С. 613–623.
21. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. М. : Академия, 2004. 304 с.
22. Кон И. С. В поисках себя. Личность и ее самосознание / И. С. Кон. М. : Изд. политической литературы, 1984. 335 с.
23. Коростелина К. В. Социальная идентичность и конфликт / К. В. Коростелина. Симферополь : Доля, 2003. Вып. 2. 358 с.
24. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере / Л. А. Коростылева. СПб. : Речь, 2005. 222 с.
25. Малахов В. С. Неудобства с идентичностью / В. С. Малахов // Вопросы философии. 1998. №2. С. 43–53.
26. Московичи С. Машина, творящая богов / Серж Московичи ; [Пер. с франц. Т. П. Емельяновой, Г. Г. Дилигенского ; Науч. ред. А. И. Донцов]. М. : Центр психологии и психотерапии, 1998. 560 с.
27. Московичи С. Общество и теория в социальной психологии С. Московичи // Современная зарубежная социальная психология : Тексты. М. : МГУ, 1984. С. 208–228.
28. Мучински П. Психология, профессия, карьера / П. Мучински. – 7-е изд. СПб. : Питер, 2004. 539 с.: ил. (Серия «Мастера психологии»)
29. Павленко В. Н. Представления о соотношении социальной и личностной идентичности в современной западной психологии / В. Н. Павленко // Вопросы психологии. 2000. №1. С. 135–142.

30. Пайнс Э., Маслач К. Практикум по социальной психологии / Э. Пайнс, К. Маслач : [Пер. с англ. Н. Малыгиной]. СПб. : Питер, 2000. 520 с. : ил. (серия «Практикум по психологии»)
31. Панферова В.В., Мечников М.А. Социальная стратификация (социальное неравенство, проблемы, причины) // Социально-политический журнал. 1996. №5. С.92-104.
32. Психологія професійної діяльності і спілкування / Л. Е. Орбан, Д. М. Гриджук, В. М. Терещук та ін. ; [Л. Е. Орбан, Д. М. Гриджук (ред.)]. Київ : Преса України, 1997. 191 с.
33. Родыгина У. С. Психологические особенности профессиональной идентичности студентов / У. С. Родыгина // Психологическая наука и образование. 2007. №4. С. 39–48.
34. Серегина И. И. Профессиональная карьера // СОЦИС. – 1999. – №4. С.79-81.
35. Тороп К. С. Сутність феномену ідентичність у соціогуманітарній парадигмі / К. С. Тороп // Актуальні проблеми психології: Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія / [За ред. С.Д. Максименка]. К.: Інформаційно-аналітичне агентство, 2008. Т.Х. Вип. 7. С. 539–548.
36. Шефер Б., Шледер Б. Социальная идентичность и групповое сознание как медиаторы межгруппового поведения / Б. Шефер, Б. Шледер // Иностранная психология. 1993. Т.1. №1.
37. Шибутани Т. Социальная психология / Т. Шибутани / [Пер. с англ. В. В. Ольшанского; общ. ред. и послесловие профессора Г. В. Осипова]. М. : Прогресс, 1969. 534 с.
38. Шихирев П. Н. Современная социальная психология / П. Н. Шихирев. М. : ИП РАН КСП+; Академический проект, 1999. 448 с. (Библиотека социальной психологии)

39. Шнейдер Л. Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики / Л. Б. Шнейдер. М. : Московский психолого-социальный институт, 2007. 128 с.
40. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг / Л. Б. Шнейдер. М. : МПСИ; Воронеж : ММОДЕК, 2004. 600 с.
41. Шнейдер Л.Б. Психология идентичности . М: ЮРАЙТ, 2019.
42. Шульга М. О. Етнічна самоідентифікація особистості / М. О. Шульга. К. : Ін-т соціології НАН України, 1993. 267 с.
43. Эриксон Э. Идентичность и неукорененность в наше время / Э. Эриксон // Философские науки. 1995. № 5. С. 217.
44. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис / Эрик Эриксон : [Пер. с англ. ; Общ. ред. и предисл. А. В. Толстых]. М. : Издательская группа «Прогресс», 1996. – 344 с.
45. Юнг К. Аналитическая психология / Карл Юнг : [Перевод и редакция В.В. Зеленского]. СПб. : ИЧП «Палантир», 1994. 136 с.
46. Юрченко В. І. Дослідження особливостей «Образу-Я» майбутнього вчителя із застосуванням модифікованого тесту «Двадцять тверджень самоставлення» / В. І. Юрченко // Практична психологія та соціальна робота. 2000. №3. С. 5–7.
47. Ядов В. А. Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности личности / В. А. Ядов // Мир России. №3–4. 1995. С. 18–21.

Додаток А

Методика вивчення професійної ідентичності Л.Б. Шнейдер

Азарт	Зануда	Спритність	Недосвіченість
Активність	Запити	Майстерність	Нерозбірливість
Безвілля	Знання	Повільність	Нереалізованість
Дрібнички	Кар'єра	Навички	Нездатність
Безробіття	Кваліфікація	Надійність	Освіченість
Уважність	Компетентність	Наївність	Навчаючий
Дилетантство	Криза	Починаючий	Спілкування
Дисципліна	Лінь	Незалежність	Визначення
Досвід	Визнання	Вдосконалення	Впертість
Відповідальність	Проба	Порівняння	Наполегливість
Помилки	Прوماхи	Старання	Успішність
Переоцінка своїх можливостей	Професіоналізм	Творчість	Учнівство
Песимізм	Роботяга	Тривога	Хобі
Підготовка	Радість	Праця	Ціль
Подтримка	Різноманітність	Повага	Чіткість
Похвала	Розгубленість	Впевненість	Екзамен
Відданість справі	Самолюбство	Вдача	Ентузіазм
Претензії	Самостійність	Задоволеність	Ефективність
	Сум	Розум	
	Зібраність	Вміння	

Ідентичність є результат активного рефлексивного процесу, що відображає справжні уявлення суб'єкта про себе, власному, а не нав'язаному шляху розвитку і супроводжується відчуттям особистісної визначеності, тотожності та цілісності, що дає можливість суб'єкту сприймати своє життя як досвід тривалості та безперервності свідомості, єдності життєвих цілей та , дій та їх значень, що дозволяють діяти послідовно.

Самоідентичність можна визначити як здатність до самостійного виявлення відповідності особистості її об'єктивної приналежності до тієї чи іншої системи об'єктів за збереження уявлень про цілісність та унікальність власного «Я».

Професійна ідентичність – це об'єктивна та суб'єктивна єдність з професійною групою, справою, яка обумовлює наступність професійних характеристик (норм, ролей та статусів) особистості.

Ідентичність конструюється у деяких формальних проявах, що дозволяє говорити про наявність психолого-феноменологічного комплексу, що називається ідентичності. Найважливішими складовими цього комплексу є спілкування, досвід, мова. Спілкування та досвід породжують ідентичність, у мові вона виражається.

Передчасна ідентичність виникає у тих випадках, коли людина взагалі не робила незалежних життєвих виборів, ідентичність не усвідомлюється, скоріше це варіант нав'язаної ідентичності. Передчасна ідентичність дає найвищі показники за авторитарністю та найнижчі – за самостійністю. Безпосередніх зв'язків між рівнем ідентичності та інтелектом не виявлено, але встановлені суттєві відмінності у стилі мислення. Дифузної ідентичності та передчасної ідентичності відповідає менша інтелектуальна самостійність, особливо при вирішенні складних завдань у стресових ситуаціях; представники першого типу у таких випадках почуваються скутими, а другого – намагаються вийти з гри.

Дифузна ідентичність- Це статус ідентичності, при якому немає міцних цілей, цінностей і переконань і спроб їх активно сформувавати. Людина з дифузною (розмитою) ідентичністю може вступити у стадію мораторію і потім перейти до «зрілої ідентичності». Але він може також назавжди залишитися на рівні передчасної ідентичності, відмовившись від активного вибору та самовизначення, або піти шляхом дифузії. Критеріями такої ідентичності є: середній ступінь незадоволеності собою та своїми можливостями, сумнів у здатності викликати в інших повагу; сумнів у цінності власної особистості, відстороненість, що межує з байдужістю до свого «Я», втрата інтересу до свого внутрішнього світу; ригідність «Я-концепції» - небажання змінюватися на тлі загального позитивного ставлення до себе; уявлення про те, що своя особистість, характер та діяльність здатні викликати зневагу, нерозуміння, засудження; наявність внутрішніх

конфліктів особистості, сумнівів, незгод з собою, занижена самооцінка, що призводить до сумнівів у своїй здатності щось змінити чи вжити; самозвинувачення, готовність поставити собі у провину свої промахи та невдачі, власні недоліки яскраво виражені. За такого статусу ідентичності порушені хронотопи – у майбутньому й сьогодні існує на неусвідомленому рівні невизначеність ситуації, несвідоме минуле хіба що «чинить тиск» сьогодні та майбутнє. Загострено усвідомлення відчуженості. Готовність поставити собі провину свої промахи і невдачі, власні недоліки яскраво виражені. За такого статусу ідентичності порушені хронотопи – у майбутньому й сьогодні існує на неусвідомленому рівні невизначеність ситуації, несвідоме минуле хіба що «чинить тиск» сьогодні та майбутнє. Загострено усвідомлення відчуженості. Готовність поставити собі провину свої промахи і невдачі, власні недоліки яскраво виражені. За такого статусу ідентичності порушені хронотопи – у майбутньому й сьогодні існує на неусвідомленому рівні невизначеність ситуації, несвідоме минуле хіба що «чинить тиск» сьогодні та майбутнє. Загострено усвідомлення відчуженості.

Мораторій – це статус ідентичності, у якому людина перебуває у стані кризи ідентичності і активно намагається розв'язати його, пробуючи різні варіанти. Так, мораторій зазвичай має на увазі високий, а передчасна ідентичність – низький рівень тривожності. Для вищих рівнів ідентичності характерно вищу самоповагу. Мораторій і зріла (досягнута) ідентичність поєднуються з складнішими та диференційованими культурними інтересами, більш розвиненою рефлексією.

Досягнута ідентичність – це статус ідентичності, яким володіє людина, який сформував певну сукупність особистісно значимих йому цілей, цінностей і переконань, що переживає їх як особистісно значущі, що забезпечують йому почуття спрямованості та свідомості

життя. Репрезентацією досягнутої ідентичності є позитивне самовідношення при позитивному оцінюванні власних якостей та стабільного зв'язку з соціумом, а також повної координації механізмів ідентифікації та відокремлення. Критеріями позитивної (зрілої) досягнутої ідентичності є: уявлення про те, що особистість, характер та діяльність здатні викликати в інших повагу, симпатію, схвалення та розуміння; відчуття цінності власної особистості та одночасно гадана цінність свого «Я» для інших; висока самоцінність та енергетика, впевненість у собі за високої внутрішньої напруженості; бажання відповідати ідеальному уявленню про себе; підвищена рефлексія, усвідомлення власних труднощів; визначеність життєвої ситуації; висока подійність та товарицькість, що пояснюється завантаженістю життя та заклопотаністю повсякденними справами; орієнтація інших та його значимість.

Псевдоідентичність – стабільне заперечення своєї унікальності або, навпаки, її амбітне підкреслення з переходом у стереотипію, а також порушення механізмів ідентифікації та відокремлення в бік гіпертрофованості, порушення тимчасової зв'язності життя, ригідність «Я-концепції», хворобливе неприйняття. У деяких випадках псевдоідентичність можна трактувати як гіперідентичність внаслідок тотального поглинання статусом, роллю, роботою, іншим об'єктом або суб'єктом, при високо позитивному оцінюванні власних якостей та порушенні довірчих, гнучких зв'язків із соціумом, прагненні досягти мети будь-якими засобами.