

СФОРМИРОВАННОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И ПОСЛЕВУЗОВСКАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ПСИХОЛОГОВ

© 2009 г. Е. И. Гиниатуллина

Аспирантка, Институт психологии РАН; преподаватель, Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, Москва;
e-mail: lyalya35@yandex.ru

В рамках изучения проблемы нормативных кризисов профессионального становления представлены результаты исследования профессиональной идентичности выпускников психологического вуза как фактора первичной адаптации по профильной специальности. Путем сравнительного анализа данных, полученных методом интервью у студентов старших курсов и через два года после окончания вуза, подтверждено предположение, что сформированная за время обучения в вузе профессиональная идентичность в большей степени способствует вхождению в профессию в первые два года самостоятельного трудового пути, чем несформированная, многие обладатели которой ушли из профессии.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, профессиональные кризисы, профессиональная адаптация, феномен “отложенной жизни”.

Важнейшим этапом в процессе становления человека как профессионала является *послевузовская профессиональная адаптация*. Это период первичного вхождения в профессию, который сопровождается переживанием внутренних конфликтов, вызванных расхождением представлений о профессии, сформировавшихся у будущего специалиста в период обучения, с реальными условиями, в которых он начинает свою карьеру. Эти конфликты составляют психологическое содержание так называемого *нормативного кризиса профессионального становления*, через преодоление которого на завершающем этапе обучения или в начале трудового пути в той или иной форме должен пройти каждый выпускник вуза [10]. Кризисом называется момент изменения, критический период повышенной уязвимости и возросших потенций, который вследствие этого является источником возможного формирования хорошей или плохой приспособляемости [18, с. 105]. Ряд исследований показывает, что периодическая смена стабильных и критических периодов взаимодействия специалиста с профессией и прохождение им через кризис необходимы для перехода на следующую стадию профессионального развития. Однако степень выраженности, характер протекания и последствия переживания кризиса сильно варьируют [1, 9, 10, 12].

Мы рассматриваем профессиональные кризисы, прежде всего, как “кризисы идентичности личности, которая сталкивается с необходимо-

стью переидентификации и нового личностного выбора” [4, с. 44]. Идентификационные аспекты нормативного кризиса на завершающем этапе обучения и в ходе послевузовской профессиональной адаптации изучены недостаточно, несмотря на то, что исследованию профессиональной идентичности в последние годы уделяется все большее внимание. На данный момент подтверждены следующие положения: формирование профессиональной идентичности начинается на этапе обучения в вузе [11, 16], профессиональная идентичность является неотъемлемым компонентом профессионализма [3], профессиональная идентичность выступает фактором профессионального успеха [19].

Конкретизируя трехкомпонентную структуру профессиональной идентичности, предложенную Е.П. Ермолаевой [7, 8], применительно к специфике нашего исследования, мы выделяем следующие структурные компоненты: *инструментальный* (или операционально-деятельностный: знания, умения, навыки, полученные в результате профессионального обучения); *индивидуальный* (или ценностно-ментальный: иерархия и структура профессиональных ценностей и ментальных установок, которые самостоятельно формируются личностью в период обучения); и наиболее поздний по времени формирования *социальный* (или социально-нравственный: соответствие этическим нормам профессионального сообщества и

социальным запросам со стороны потребителей профессиональных услуг).

С учетом выделенных компонентов возникновение кризиса профессионального становления выпускников вуза можно рассматривать как следствие расхождения социальных требований к профессионалу, индивидуальных притязаний и усвоенных в ходе обучения знаний, умений и навыков, что, в свою очередь, вызывает *рассогласование* между операционально-деятельностной, ценностно-ментальной и социально-нравственной составляющими профессиональной идентичности, которое становится индикатором кризиса [6]. *Критерием преодоления кризиса и успешной профессиональной адаптации* молодого специалиста служит *внешняя непротиворечивость* его идентичности требованиям профессии, которая имеет две стороны: принятие личностью норм данного профессионального сообщества и принятие этим сообществом данного специалиста в качестве профессионала [там же]. Выход из кризиса в процессе послевузовской профессиональной адаптации может быть как позитивным (когда выпускник путем переоценки ценностей приводит в соответствие все компоненты профессиональной идентичности и остается в профессии), так и негативным (когда он, не достигнув такого соответствия, покидает профессию).

В проведенных ранее исследованиях было показано, что сформированная профессиональная идентичность позволяет личности быть более адаптивной в процессе профессионального становления и обеспечивает возможность совершать личностный выбор в критические периоды профессионального развития [4, 5]. Были выделены общие *критерии сформированности идентичности*: 1) наличие и *внутренняя непротиворечивость* трех ее компонентов (операционально-деятельностного, ценностно-ментального и социально-нравственного); 2) наличие и соотношение в ее структуре универсальных (относящиеся к данной сфере профессионального труда вообще) и специфических (узкоспециализированных) подструктур, которые по-разному влияют на реальный выбор сферы занятости [там же].

Цель данной работы – определение характера взаимосвязи сформированной на завершающем этапе обучения компонентной и уровневой структуры профессиональной идентичности, с одной стороны, и процессов прохождения и преодоления кризиса послевузовской профессиональной адаптации, с другой.

Гипотеза исследования состоит в том, что уровень сформированности и иерархическое соотношение структурных компонентов профессиональной идентичности обуславливают ориента-

цию выпускника на реализацию либо в рамках полученной профессии и соответствующую специализацию в ней, либо в иных сферах занятости. В частности, предполагается, что универсальная подструктура идентичности обуславливает ее пластичность и более широкий диапазон возможностей послевузовской профессиональной адаптации в рамках полученной профессии.

Обобщая конкретные исследования [1, 14–16, 19], мы выделили факторы, оказывающие существенное влияние на позитивный или негативный исход послевузовской профессиональной адаптации в социономических профессиях. Во-первых, зависимость карьерного роста как от социального влияния, так и от степени личной автономности профессионала; в этой связи для исследования была выбрана профессия психолога, в которой предполагается и то, и другое. Во-вторых, региональная специфика востребованности профессии и возможностей для профессиональной самореализации молодых специалистов, которая более заметна на примере отдаленного региона. В-третьих, устойчивость и трансформация профессиональной идентичности в неблагоприятных для карьерного роста условиях, что предполагает сравнительный анализ одной и той же группы испытуемых в разные периоды времени, т.е. лонгитюдное исследование.

В данной работе мы описываем результаты *лонгитюдного* исследования, проведенного на студентах-психологах Магаданского университета и представляющего собой самостоятельный завершённый этап в решении поставленной нами проблемы обусловленности профессиональной адаптации параметрами идентичности. Учитывая специфику поставленной проблемы, условия проведения исследования и объективную ограниченность выборки, а также продиктованные этими условиями особенности разработанного нами методического аппарата, позволяющего устанавливать связи между поступками и их причинами лишь путем качественного анализа с учетом множества факторов, данное лонгитюдное исследование является квазиэкспериментальным (согласно терминологии Д. Кэмпбелла).

Объектом исследования выступали молодые психологи: сначала студенты старших курсов психологического отделения социально-гуманитарного факультета, затем они же, спустя два года после окончания вуза. Выбор в качестве испытуемых молодых специалистов, имеющих два года стажа, обусловлен тем, что эти годы являются решающими: если человек не начал работать по специальности сразу по окончании вуза, а уж тем более, по прошествии двух лет, то он, скорее всего, уже не станет профессионалом в этой области. Именно поэтому, учитывая возможность разных

трактовок лонгитюдного исследования [17]¹, мы считаем, что лонгитюд в диапазоне двух лет достаточно для того, чтобы сделать вывод о влиянии структуры и параметров сформированности профессиональной идентичности на дальнейшую профессиональную деятельность. Мы учитываем, что процесс формирования полноценной профессиональной идентичности выходит за рамки вуза, поскольку это “сложный психологический феномен, который формируется у личности при достижении достаточно высокого уровня профессионального мастерства” [5], но считаем, что на момент окончания вуза уже можно говорить о сформированности *тех или иных компонентов* идентичности, отражающих соответствующий этап ее формирования, в частности, говорить о появлении (или отсутствии) в ее структуре ценностно-ментального или социально-нравственного аспекта.

Задачи исследования:

1. Проанализировать индивидуальный профессиональный путь каждого респондента, причины смены мест работы, отношение к профессиональной деятельности, оценку своей профессиональной карьеры и перспектив, психологические факторы принятия профессионально важных решений.
2. Выявить субъективные и объективные трудности в процессе адаптации к профессиональной деятельности и пути их преодоления, проанализировать проявления психосоциального феномена “отложенной жизни” в профессиональном развитии респондентов.
3. Систематизировать представления о профессионале и о хорошем специалисте-психологе и качествах, необходимых для достижения профессионализма.
4. Выделить общие тенденции и частные стратегии в профессиональном становлении респондентов в зависимости от сформированности профессиональной идентичности.

МЕТОДИКА

Участники и процедура исследования. Лонгитюдное исследование проходило в два этапа. Первый этап был проведен с марта по май 2005 г. на выборке 40 студентов старших курсов отделения психологии социально-гуманитарного факульте-

та Магаданского университета; второй – с июля по октябрь 2007 г., в нем приняло участие 12 человек из числа участников первого этапа.

Методики. На первом этапе исследования использовали структурированное интервью из 32 открытых вопросов, а также включенное наблюдение за студентами (поскольку исследователь являлся участником данной реальной группы и непосредственно взаимодействовал с респондентами). На втором этапе применяли структурированное интервью из 17 открытых вопросов.

В ходе интервью испытуемый должен был проанализировать собственное профессиональное развитие. На первом этапе исследования, пока респонденты еще учились в университете, основной акцент в структуре интервью делался на выявление, диагностику и изучение психологического содержания кризиса профессионального становления выпускников вуза. Первый блок интервью был направлен на установление факта переживания данного кризиса, выявление доминирующих переживаний в момент протекания кризиса. Второй блок интервью предназначался для определения стратегий преодоления кризиса профессионального становления, профессиональной позиции к профессии, мотивов выбора профессии, ожиданий от профессии, отношения к ней, профессиональных планов по специальности [1, 10].

На втором этапе исследования, когда респонденты были уже молодыми дипломированными специалистами по специальности “Психология”, в структуре интервью делался акцент на следующих параметрах: степень удовлетворенности собственным профессиональным развитием, отношение к полученной специальности, значимость для испытуемого профессиональной реализации в рамках полученной профессии, профессиональная позиция, модель хорошего специалиста-психолога [7, 9, 12, 14]. Причем в каждом из блоков интервью были вопросы, ориентированные на выявление идентичности и на процессы адаптации.

Оценка взаимосвязи параметров идентичности и профессиональной адаптации проводилась исследователем по каждому испытуемому путем сопоставления и анализа содержания его ответов по всем 17 вопросам. Таким образом, исследователь выступал одновременно и в качестве эксперта. Правомочность наделения исследователя ролью эксперта обусловлена тем, что все испытуемые были его бывшими однокурсниками. Это позволило дополнительно проанализировать их ответы на достоверность, проверить факты их профессионального пути благодаря широкому кругу общих знакомых. Поскольку все респон-

¹ Термин “лонгитюд” (“продольный срез”) применим ко всем случаям, когда в последовательных срезах участвуют одни и те же испытуемые. Этот термин не накладывает ограничений на продолжительность исследования по времени: лонгитюд может быть и “короткосрочным”, например двухгодичным, как в данном случае (см. подробнее: Encyclopedia Britannica. Biological Growth and Development. Types of Growth Data). – *Прим. ред.*

денты были лично знакомы с исследователем более пяти лет, они были достаточно доверительны.

Обработка результатов интервью осуществлялась качественным методом [2]. В соответствии с задачами исследования анализировался профессиональный путь респондента, воссоздавалась *индивидуальная кривая развития структурных компонентов профессиональной идентичности* [17, с. 182]: места работы, занимаемые должности, основные обязанности на работе, отношение к труду, к своей работе, ожидания от работы в целом, трудности в процессе адаптации, мотивировка успеха/неуспеха в профессиональной деятельности, причины смены мест работы, построение профессиональной карьеры, социальная позиция, понимание сущности профессиональной деятельности психолога, представления о профессионале и о хорошем специалисте-психологе, необходимые для достижения профессионализма в сфере психологии качества.

Несмотря на уникальность и неповторимость профессионального становления каждого человека, нами был выделен ряд параметров, которые могут служить *категориями для сравнения*:

- *ведущая направленность* в профессиональной деятельности: ориентация на дело, т.е. на содержание и процесс осуществления профессиональной деятельности, либо ориентация на успех и формальные показатели, т.е. стремление человека к карьерному и социальному росту, комфортным условиям и хорошему заработку благодаря профессии;

- *факторы смены места работы* (т.е. факторы, доминирующие при смене места работы в соответствии с полученной профессией или в рамках другой профессии): внутренние факторы – отсутствие интереса у молодого специалиста к содержанию выполняемой деятельности, неудовлетворенность от выполнения своих профессиональных функций, отсутствие возможностей профессионального развития, непризнание значимости и ценности процесса и результата выполняемой работы; внешние факторы – неудовлетворенность условиями рабочего места, графиком работы, уровнем заработной платы, неудовлетворенность социальным окружением на рабочем месте;

- *мотивировка успеха/неуспеха* в профессиональной адаптации по полученной специальности: как сами молодые специалисты объясняют причины собственной неуспешности по полученной профессии;

- *параметры модели хорошего специалиста-психолога*, включающие две группы признаков: а) индивидуально-личностные характеристики (профессионально-важные личностные качества, наличие опыта работы по полученной специаль-

ности, соответствие квалификационным требованиям профессии – наличие базового психологического образования, посещение курсов, семинаров и т.д.); б) характеристики идентичности: наличие навыков, умений и знаний по полученной специальности (*операциональный компонент профессиональной идентичности*); стремление профессионально совершенствоваться, желание стать хорошим специалистом, позитивное отношение к полученной профессии, сформированная профессиональная позиция (*индивидуальный компонент профессиональной идентичности*); осознание степени сложности и ответственности профессиональной деятельности психолога, понимание и принятие профессиональной этики психолога (*социально-нравственный компонент профессиональной идентичности*);

- *уровень социальных притязаний* (стремление к социальному и карьерному росту) и наличие стратегий претворения в реальность своих профессиональных стремлений;

- *феномен “отложенной жизни”*. В небольших, удаленных от центра регионах существует социальный миф об отсутствии возможностей и ресурсов для полноценного развития в таком регионе и необходимости переезда в большой город. Однако, несмотря на наличие сценария переезда, возможности для его реализации у большинства людей отсутствуют. Являясь носителем данного мифа, специалист, по сути, снимает с себя ответственность за неуспехи в своем профессиональном развитии. Его социальная и личностная позиция заключается не в активном преобразовании окружающей среды, а в доказательстве отсутствия у него возможностей для полноценного развития в своем регионе [15].

Эмпирические данные, полученные по каждой из перечисленных категорий, оценивались с позиции вышеуказанных критериев идентичности и профессиональной адаптации.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Испытуемые, прошедшие оба этапа лонгитюдного исследования, были разделены на две группы на основании данных о характере профессиональной деятельности после окончания вуза: в рамках полученной специальности (“Приверженцы” – семь чел.) или по другой специальности (“Мигранты” – пять чел.). По каждой из перечисленных выше категорий были описаны качественные особенности профессиональной адаптации каждого испытуемого как представителя группы.

По параметру *ведущей направленности в профессиональной деятельности* выявлена преимущественная ориентация на дело, т.е. на содер-

жание и специфику самого труда, в группе “Приверженцы” (из семи – шесть чел.) и на успех в группе “Мигранты” (из пяти – три чел.), готовых ради этого даже сменить профессию. Лонгитюдное сравнение студентов (2005 г.) и молодых специалистов (2007 г.) обнаружило устойчивость ведущей направленности в обеих группах. Смена ведущей направленности с ориентации на дело в своей профессии на ориентацию на успех в другой профессии, *“которая у меня получается, а психологом не получалось”*², наблюдается только у одного человека из 12. Следовательно, ценностное отношение к профессиональной деятельности и труду в целом практически складывается уже к моменту завершения обучения в вузе.

По критерию **факторов смены места работы** в группе “Приверженцы” обнаружена устойчивая тенденция “верности профессии”, которая реализована в четырех стратегиях:

1-я стратегия – осуществление профессиональной деятельности по специальности без смены места работы (два чел.).

2-я стратегия – осуществление профессиональной деятельности при смене места работы только в рамках полученной специальности (три чел.). Все они в период обучения в вузе работали в средней школе педагогами-психологами. Так как без полного высшего образования по специальности “Психология” принимают на работу только в образовательные учреждения, эта работа рассматривалась ими как временная и единственная дающая возможность применить полученные знания, сформировать навыки и получить опыт по специальности. После окончания вуза респонденты перешли в другую отрасль психологии.

3-я стратегия – начало профессиональной деятельности по специальности, кратковременный уход из профессии и последующее возвращение в другом качестве (один чел.). Респондент, еще обучаясь в вузе, работает психологом в школе в течение двух лет и, разочаровавшись в системе школьного образования, *“уходит из профессии”* за достойным заработком. Проработав всего два месяца не по специальности, отмечает сильный внутренний дискомфорт, беспокойство (*“Чем я занимаюсь? То ли это, что мне надо? Я иду какой-то другой дорожкой, все дальше и дальше, хотя есть возможность заниматься психологией”*). Он возвращается в профессию, но меняет профиль работы: преподает философию и занимается психологической практикой, в частности, организует и проводит тренинги.

² Здесь и далее светлым курсивом в кавычках приводятся цитаты из интервью.

4-я стратегия – начало профессионального пути в силу обстоятельств не по специальности, последующее возвращение в специальность и дальнейшая работа только по профессии (один чел.). Данный испытуемый единственный из всей выборки (учитывая и “Мигранты”) планомерно и осознанно строит свою профессиональную карьеру, продумывая каждый следующий ход. Определившись со сферой интересов (работа с персоналом), начинает свою профессиональную карьеру уже на втором курсе вуза “с изучения кадрового документооборота”. С четвертого курса работает только в рамках получаемой профессии, после окончания вуза повышает квалификацию и делает успешную карьеру в сфере делового администрирования в области психологии.

Итак, у испытуемых данной группы сформирован индивидуальный (ментальный) компонент профессиональной идентичности по полученной специальности и, несмотря на трудности в начале профессионального пути и ограниченность предложений по специальности “Психология” на рынке труда г. Магадана, они все же находят возможность работать по специальности.

В группе “Мигранты” по факторам смены места работы превалирует одна тенденция – решать проблемы неудовлетворенности профессией не путем преодоления трудностей, а путем ухода из нее. При этом в отсутствии профессионализма и интереса к полученной специальности признался только один человек. Другие ищут причину своей неуспешности не в себе, а либо в самой профессии и ее методах (*“Я не верю, что эти специалисты действительно могут таким способом помочь. Особенно, когда человек в кризисе”*), либо в низкой зарплате и т.п. У испытуемых этой группы низкая ценность цели профессионально самореализоваться в психологии, наблюдается несформированность индивидуального компонента профессиональной идентичности по полученной специальности.

Важным показателем взаимосвязи идентичности и профессиональной адаптации является **мотивировка успеха/неуспеха** в деятельности по полученной специальности.

По данным интервью 2005 г. качеством обучения в вузе были не удовлетворены – 27 из 40 студентов, а среди участников лонгитюда – 11 из 12: *“Сейчас у меня представление, что нам вообще ничего не дали из тех знаний, которые нужны для работы по специальности”*, – одно из самых распространенных суждений в интервью. Неудовлетворенность обучением в основном касалась следующих показателей: безответственная позиция преподавателей (не вычитывают курсы, отменяют занятия без уважительных причин), количество и качество практики в вузе, дефицит об-

щения с опытными коллегами, отсутствие современной литературы, отсутствие специализации.

С учетом концепции профессионального становления Э.Ф. Зеер [10], в которой выраженная неудовлетворенность получаемым качеством образования рассматривается как один из основных показателей переживания профессионального кризиса в процессе обучения в вузе, полученные данные свидетельствуют о наличии соответствующего нормативного профессионального кризиса у большинства выпускников вуза.

Однако через два года после окончания вуза (данные 2007 г.) все молодые специалисты отмечают, что обучение в вузе способствовало их интеллектуальному и личностному росту и что в целом высшее образование сыграло только позитивную роль в их профессиональном становлении. Эти данные указывают на переоценки ценностей и преодоление так называемого кризиса выпускника. Однако пути выхода из этого кризиса различны.

В группе “Приверженцы” лишь один респондент указывает на свою недостаточную успешность при осуществлении профессиональной деятельности по специальности *“У меня много проблем в знаниях, преподаю пока не на должном уровне... Низкая самоорганизация, я работаю над собой, вот завела ежедневник”*. У остальных шести человек тема профессиональной неуспешности отсутствует, что свидетельствует о позитивном преодолении профессионального кризиса выпускника.

В группе “Мигранты” признают свою неуспешность в профессиональной деятельности по специальности два человека. Они отмечают, что не соответствуют данной профессии, не могут быть успешными в данной деятельности и осознают высокую ответственность совершаемых действий при работе психологом: *“Не совсем мое. Я не умею проникаться проблемой, я не психолог-практик”*; *“Я не смогла бы работать психологом, я поддаюсь чужому влиянию”*. У трех респондентов отсутствует осознание внутренних причин собственной неуспешности в профессии, что указывает на негативный “выход” из профессионального кризиса. Причины своей некомпетентности они усматривают во внешних обстоятельствах: *«Меня не поддержали на первых этапах карьеры по специальности “психолог”»*; *«Меня интересует парапсихология, “общепризнанная” психология узка и ограничена»*; *“Я бы работала по специальности, но зарплата очень низкая, так никогда от родителей не оторвешься”*.

По **параметрам модели хорошего специалиста-психолога** выявились заметные лонгитюдные и межгрупповые различия.

Обобщенные данные интервью 2005 г. показывают, что из 40 выпускников 38 при описании хорошего специалиста-психолога выделяют два компонента, наличие которых позволит успешно осуществлять профессиональную деятельность. Отмечают, во-первых, что должен уметь делать хороший психолог: *“умение выслушать, правильно задавать вопросы, умение правильно организовать эксперимент, умение анализировать, делать выводы, умение проводить диагностику, обрабатывать материал, умение сопереживать, умение отстраняться в нужное время”*. Во-вторых, наличие глубоких знаний по специальности. Оба эти параметра касаются непосредственно лишь операционального компонента профессиональной идентичности.

Через два года самостоятельной работы представления о хорошем психологе стали более конкретными в обеих группах, но имеют различную иерархию признаков. Обобщенная модель хорошего специалиста-психолога у представителей группы “Приверженцы” включает следующие компоненты (в порядке убывания частоты упоминаний):

1. наличие навыков, умений и знаний по полученной специальности (*операциональный компонент профессиональной идентичности*);
2. направленность личности: стремление профессионально совершенствоваться, желание стать хорошим специалистом, позитивное отношение к полученной профессии, сформированная профессиональная позиция (*индивидуальный компонент профессиональной идентичности*);
3. личностные качества, которыми должен обладать хороший специалист психолог, (*личность профессионала*);
4. соответствие квалификационным требованиям профессии;
5. наличие опыта по полученной специальности;
6. осознание степени сложности и ответственности профессиональной деятельности психолога, понимание и принятие профессиональной этики психолога (*социально-нравственный компонент профессиональной идентичности*);

Молодые специалисты при описании хорошего психолога сосредоточены на умениях и навыках, особо акцентируют внимание на наличии определенной теоретической базы, полученной в вузе: *“Знания в университете даются в системе. Они накапливаются, одно зависит от другого. А самообразование, оно не системно: сегодня поможет, завтра не поможет. Нет потенциала*

для развития, если ты не опираешься на теорию". Однако операциональный компонент профессиональной идентичности перестает доминировать (как в интервью 2005 г.). Практически все испытуемые отмечают, что хороший специалист должен стремиться профессионально совершенствоваться, быть заинтересованным в профессиональном успехе, обладать профессиональной позицией.

Сравнивая данные интервью 2005 и 2007 гг., можно констатировать, что благодаря профессиональной деятельности по специальности модель хорошего специалиста содержательно обогатилась, детализировалась, стала более реалистичной, также наблюдается сформированность индивидуального компонента профессиональной идентичности.

Однако необходимо отметить отсутствие у большинства молодых специалистов из группы "Приверженцы" высказываний, касающихся социально-нравственного компонента профессиональной идентичности. Мы можем предположить, что осознание степени сложности и ответственности профессиональной деятельности психолога, понимание и принятие профессиональной этики у них присутствуют, но не достаточно ими осознаются, поскольку на данном этапе профессионализации испытуемые сосредоточены на накоплении профессионального опыта и совершенствовании себя как специалиста.

В группе "Мигранты" по данным 2007 г. представления о хорошем специалисте-психологе у испытуемых, которые по каким либо причинам "ушли из профессии", стали заметно менее содержательными по сравнению с данными 2005 г. Описание профессиональных умений и навыков стало носить отрывочный и частный характер. Остальные компоненты модели практически полностью отсутствуют. Двое испытуемых отмечают особую ответственность психолога перед клиентом и обществом в целом, остальные перечисляют определенные личностные качества.

Интересен тот факт, что в интервью 2007 г. респонденты стали говорить о наличии определенных личностных характеристик, необходимых хорошему специалисту для успеха в профессиональной деятельности, независимо от того, ушли они из профессии или остались в ней. Назывались разнообразные личностные характеристики. Мы можем предложить, что свой собственный образ профессионала, на который они стали ориентироваться, появился у испытуемых лишь в ходе самостоятельной профессиональной деятельности.

При анализе *социальных притязаний* испытуемых в профессии мы также учитывали уровень индивидуальной и социальной активности (активную или пассивную социальную позицию испыту-

емых), направленный на достижение собственных устремлений.

В группе "Приверженцы" в равной мере присутствуют как высокий, так средний и низкий уровни притязаний, но характерно наличие высокой активности в достижении своих целей. В группе "Мигранты" при высоких социальных притязаниях заметна низкая активность в их достижении (у половины испытуемых), либо высокая активность в отношении побочных к профессиональной деятельности факторов (переезд в столицу и т.д.).

Полученные данные позволяют также сделать вывод, что стремление к карьерному росту, наличие управленческих функций при осуществлении профессиональной деятельности, способность влиять на ход определенных событий, взятие на себя ответственности за других связаны, прежде всего, с личностными особенностями самих испытуемых, наличием или отсутствием лидерских качеств, а также с их самооценкой в целом.

Хорошим дифференцирующим признаком является наличие феномена "*отложенной жизни*": он значительно менее выражен в группе "Приверженцы", чем в группе "Мигранты".

В группе "Приверженцы" из семи респондентов проявления феномена "отложенной жизни" выявлены только у двоих. Характерные признаки наблюдаются в представлениях испытуемых о том, что в своем регионе отсутствуют возможности и перспективы для построения карьеры по полученной профессии, в частности, это объясняется неразвитостью инфраструктуры психологических услуг в регионе.

В группе "Мигранты" феномен "отложенной жизни" выявлен у всех респондентов и проявляется в двух формах.

1) Переезд в другой город с одновременным уходом из профессии без намерения вернуться назад. Два человека покинули свой регион и переехали в Москву и Московскую область, но по специальности с момента переезда не работали. Этот факт показывает на то, что уход из профессии не связан с неразвитостью инфраструктуры психологических услуг в г. Магадане, а связан с личностной незаинтересованностью в самореализации по полученной профессии. (Соответственно, эти респонденты являются носителями данного психосоциального феномена в обобщенной форме.)

2) Переезд в другой город (или нереализованное намерение переезда) с мотивировкой, что только там можно реализоваться по полученной специальности, – который в действительности заканчивается уходом из профессии. Испытуемые говорят о том, что в своем регионе отсутствуют

возможности для построения карьеры по полученной профессии: *“В Магадане, я считаю, у меня нет перспектив в работе психолога. Я бы хотела заниматься этой деятельностью, но оплата труда меня совершенно не устраивает. А между оплатой труда и интересом я выберу оплату труда”*, *“Работать негде, зарплаты маленькие, и не ценится труд психолога”*. (У данных респондентов наблюдается частное проявление феномена “отложенной жизни”, связанное непосредственно с профессиональной самореализацией в собственном регионе.)

Следует отметить что данный феномен является социогенным фактором, провоцирующим изменения профессионального пути и судьбы конкретной личности, часто в неблагоприятном для нее направлении. Присутствует и обратное негативное влияние последствий этого феномена на профессиональную структуру региона, откуда происходит утечка квалифицированных кадров. По данным интервью 2005 г. из 40 психологов у 18 были выявлены признаки феномена “отложенной жизни” (отсутствие планов, связанных с получаемой специальностью, убежденность в невозможности самореализоваться в своем регионе по специальности “Психология”), и через два года из семи психологов, у которых выявился этот феномен, в собственном регионе по специальности работает только один.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Сравнение двух групп показало, что большинство испытуемых из группы “Приверженцы” начали свою карьеру по специальности еще в студенческие годы, работая педагогом-психологом в сфере дошкольного и школьного образования. Это ускорило формирование операционального и индивидуального компонентов профессиональной идентичности, а также укрепило позитивную направленность на самореализацию в своей профессии и ориентацию на содержание и специфику самой работы, а в дальнейшем, по окончании вуза, — способствовало более успешной профессиональной адаптации в своем регионе. Отмеченный в данной группе разный уровень социальных притязаний при наличии удовлетворенности собственным профессиональным развитием показывает, что стремление к руководящим должностям связано преимущественно не со спецификой профессии, а с личностными особенностями.

В отличие от этого, в группе “Мигранты” преобладает восприятие профессии как средства для достижения других целей — карьерного роста, высокого дохода, льгот и т.п. Ценность профессиональной самореализации в психологии низкая, при наличии более высокого, чем в первой груп-

пе, уровня социальных притязаний и более выраженного феномена “отложенной жизни”. Многие испытуемые уехали из региона, не работали и не пытались найти работу по специальности на новом месте — это указывает на отсутствие личностной значимости того, чтобы состояться как хороший специалист-психолог.

Таким образом, подтвердилось предположение о том, что уровень сформированности и структура компонентов профессиональной идентичности связаны с осуществлением профессиональной деятельности по специальности в ходе обучения в вузе и обуславливают реальную ориентацию на выбор сферы занятости после окончания вуза и успешность профессиональной адаптации.

Результаты лонгитюдного исследования подтвердили также наше предположение о том, что нормативный профессиональный кризис на этапе завершения обучения связан с появлением в структуре профессиональной идентичности ценностно-ментального компонента и его рассогласованием с операционально-деятельностным (данные 2005 г.). Изменения, произошедшие в структуре профессиональной идентичности за два года после окончания вуза у студентов, которые переживали кризис на момент завершения обучения и позитивно его преодолели, оставшись в профессии, свидетельствуют о том, что ценностно-ментальный компонент идентичности у них более выражен и не противоречит операционально-деятельностному (данные 2007 г.).

Другой аспект, который раскрывают результаты лонгитюда, касается пластичности профессиональной идентичности. Теоретически обоснованное Е.П. Ермолаевой [4, 6] положение, что жестко сформированная профессиональная идентичность может стать помехой в социально-профессиональной адаптации в реальных условиях, особенно в условиях ограниченных профессиональных предложений (например, в удаленных регионах), подтвердилось. Хотя понятие “пластичности” профессиональной идентичности достаточно условно, в нашем исследовании оно связано с тем, насколько успешно может адаптироваться личность со сформированной идентичностью в трудных для профессиональной реализации условиях. “Жесткая” профессиональная идентичность, когда респондент видит себя только психологом-консультантом или только психологом по работе с персоналом, препятствует возможности профессионально реализоваться в своем регионе, где социальный запрос на таких специалистов незначителен, но существуют потребности в психологах других профилей.

Следует специально отметить, что в современной практике преподавания задача формирования

профессиональной идентичности у студентов не ставится. Опираясь на трехкомпонентную модель профессиональной идентичности, можно отметить, что в процессе обучения в вузе формируется инструментальный компонент, а остальные компоненты – социальный и индивидуальный – остаются без внимания со стороны педагогов высшей школы. В результате стихийного формирования профессиональной идентичности вырабатывается либо позитивная профессиональная позиция, либо, наоборот, непринятие получаемой профессии и осознание того, что данная сфера труда неинтересна. В ходе нашей педагогической практики было замечено, что даже при отторжении получаемой специальности студенты не бросают институт, а предпочитают “доучиться”, получить диплом о высшем образовании, считая, что этот факт поможет им при построении профессиональной карьеры. На наш взгляд, отсутствие специальной программы по психологическому сопровождению студентов и формированию у них профессиональной идентичности и профессиональной позиции провоцирует и усугубляет переживание кризисов профессионального становления в процессе учебы и в послевузовской профессиональной адаптации. На основании результатов исследования можно предположить, что при наличии специальной программы формирования профессиональной идентичности у студентов выпускники будут более успешны в процессе “вхождения в профессию”, а также на этапе адаптации.

Полученные результаты позволяют поставить ряд задач для дальнейшего исследования, главные из которых – изучение *региональной специфики* (влияния доступности образования и дальнейшего трудоустройства на формирование профессиональной идентичности, степени выраженности нормативного профессионального кризиса и феномена “отложенной жизни”) и *профильной специфики* (сравнительное исследование наиболее популярных у молодежи профессий – психолога, экономиста, юриста – с целью выделения универсальных и узкоспециализированных компонентов профессиональной идентичности).

ВЫВОДЫ

1. Сравнительное лонгитюдное и групповое исследование показало обусловленность послевузовской профессиональной адаптации компонентной структурой и степенью сформированности профессиональной идентичности. Сформированная и гибкая профессиональная идентичность облегчает вхождение в профессию, несмотря на ограниченность выбора рабочих мест по полученной специальности. Выпускники, у которых не сформирована профессиональная идентичность по полученной специальности, “ушли из профессии”.

2. Для испытуемых группы “Приверженцы” характерно удовлетворение своим профессиональным развитием в условиях собственного региона. Для испытуемых группы “Мигранты”, напротив, типичен феномен “отложенной жизни”, оказывающий решающее влияние на построение профессиональной карьеры.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Введение в профессию “психолог”: Учеб. пособие / Под ред. В.И. Вачкова, И.Б. Гриншпуна, Н.С. Пряжников. М.: Московский психолого-социальный ин-т; Воронеж: НПО “МОДЭК”, 2004.
2. *Дмитриев И.В.* Контент-анализ: сущность, задачи, процедуры. URL: <http://psyfactor.org/lib/k-a.htm>
3. *Ермакова З.В.* Профессиональная идентичность социального педагога: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2007.
4. *Ермолаева Е.П.* Психологические уровни субъективности как параметры профессиональной идентичности // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / Под ред. В.А. Бодрова. М.: Институт психологии РАН, 2004. С. 43–54.
5. *Ермолаева Е.П.* Профессиональная идентичность как комплексная характеристика соответствия субъекта и деятельности // Психологическое обозрение. 1998. № 2. С. 35–45.
6. *Ермолаева Е.П.* Идентификационные аспекты социальной адаптации профессионалов // Психология адаптации и социальная среда / Под ред. Л.Г. Дикой, А.Л. Журавлева. М.: Институт психологии РАН, 2007.
7. *Ермолаева Е.П.* Психологическая специфика исследования социальной реализации человека в профессии // Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. М.: Институт психологии РАН, 2008.
8. *Ермолаева Е.П.* Исследовательская модель человек–профессия–общество в свете субъектного подхода А.В. Брушлинского // Личность и бытие: субъектный подход / Материалы научной конференции. М.: Институт психологии РАН, 2008.
9. *Завалишина Д.Н.* Практическое мышление: Специфика и проблемы развития. М.: Институт психологии РАН, 2005.
10. *Зеер Э.Ф.* Психология профессий. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003.
11. *Кениг В.А.* Становление профессиональной идентичности у работающих студентов. URL: <http://www.psy.msu.ru/science/autoref/kenig.pdf>
12. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004.
13. *Корнилова Т.В.* Введение в психологический эксперимент: Учебник. М.: МГУ – ЧеРо, 2001.
14. *Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю.* Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2001.
15. *Серкин В.П.* Образ мира и образ жизни. Магадан: СМУ, 2005.
16. *Шнейдер Л.Б.* Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: Учеб. пособие. М.:

- Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО "МОДЭК", 2004.
17. Эксперимент и квазиэксперимент в психологии: Учебное пособие / Под ред. Т.В. Корниловой. СПб.: Питер, 2004.
18. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М.: Флинта – МПСИ – Прогресс, 2006.
19. Яшина А.А. Профессиональная идентичность молодого преподавателя вуза: Дисс. ... канд. психол. наук. Волгоград, 2007.

PROFESSIONAL IDENTITY FORMING AND PSYCHOLOGISTS' POST EDUCATIONAL PROFESSIONAL ADAPTATION

E. I. Giniatullina

Post graduate student, Psychological Institute of RAS, lecturer, Moscow State University of Economics, Statistics and Informatics, Moscow

The results of professional identity of as a factor of psychological university graduates' primary adaptation to specialty study conducted in the framework of normative crises in professional formation investigation are presented. By means of comparative analysis of data obtained from the interviews of senior course students and two years later the hypothesis was confirmed that professional identity being formed during the education in the university promote entering the profession during the first two years of autonomous activity in comparison with those whose identity remain unformed, many possessors of which left the profession.

Key words: professional identity, professional crisis, professional adaptation, deferred life phenomenon.