

Реньш М.А., Лесик А.В. Профессиональный стаж как фактор становления профессиональной идентичности



English version: [Rensh M.A., Lesik A.V. Professional experience as a factor of professional identity development](#)

Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия

[Сведения об авторах](#)

[Литература](#)

[Ссылка для цитирования](#)

Изучается проблема взаимозависимости длительности профессионального стажа, содержательных и структурных особенностей профессиональной идентичности и образа Я. Рассмотрены теоретические концепции профессиональной идентичности и образа «профессионального Я», различные методические средства анализа этих переменных. Результаты эмпирического исследования (N = 100; инженерно-технический персонал) свидетельствуют о достижении более высокого статуса профессиональной идентичности и большей ясности и четкости семантического пространства образа Я с увеличением длительности профессионального стажа.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, профессиональное самоопределение, Я-реальное, Я-идеальное

Проблема идентичности актуальна в контексте реализации профессионального потенциала человека. Осуществление профессиональной подготовки специалиста и становления профессионала – процесс длительный и нелинейный. Множество теоретических и эмпирических исследований изучают влияние различных аспектов на процесс профессионализации. Несомненно, важным аспектом является и связь профессионализации с профессиональной идентификацией.

Профессионализация и профессиональная идентичность

Ведущие отечественные исследователи Ю.П.Поваренков [Поваренков, 2006], Н.Л.Иванова, Е.П.Ермолаева [Ермолаева, 1998], Д.И.Завалишина [Завалишина, 2000], Л.Б.Шнейдер [Шнейдер, 2007] указывают, что в ходе профессионализации формируется и проявляется профессиональная идентичность, однако нам представляется, что об окончательном ее становлении можно говорить только на стадиях вторичной профессионализации и мастерства (по периодизации Э.Ф.Зеера) [Зеер, 2008].

В современных исследованиях изучается становление профессиональной идентичности в ходе обучения в вузе [Березина, 2008; Трандина, 2006; Григорович, 2008; Родыгина, 2007], учебно-профессиональная и студенческая идентичности, влияющие на становление профессиональной идентичности у студентов [Трандина, 2006]. Подобные исследования проведены и под руководством М.А.Реньш, и исследования показывают, что формирование профессиональной идентичности начинается лишь после окончания профессионального обучения и перехода к практике профессиональной деятельности; в самом вузе студентам доступна деятельность подготовительного характера, своего рода пропедевтика обучаемого специалиста, в то время как реально доступной является учебная и учебно-профессиональная деятельности, что подтверждают и исследования

Ю.П.Поваренкова и И.И.Родичкиной [Поваренков, 2006; Родичкина, 2008]. На этапе профессионального обучения закладываются лишь предпосылки профессиональной идентичности, а ее формирование и дальнейшее развитие происходят после первичной адаптации молодого специалиста, в периоды более плотной профессиональной активности.

Экспериментальные исследования, проведенные Е.Ю.Артемяевой, Ю.Г.Вяткиным [Артемяева, 1986, 1999], В.П.Серкиным [Серкин, 2004], В.Ф.Петренко [Петренко, 1988], показывают, что профессиональная деятельность формирует систему особых значений и смыслов личности, образуя «субъективную модель мира профессионала» [Артемяева, 1986, с. 127]. «Профессионалы, принимающие свою профессию как образ жизни, приобретают особое видение окружающего мира, особое отношение к ряду объектов... особые свойства перцепции, оптимизирующие взаимодействие с этими объектами... такие особые акценты можно назвать миром профессии» [Там же. С. 127].

Мир профессии является пространством, в рамках которого осуществляется профессиональное самоопределение, а профессиональная идентичность – неотъемлемая часть этого мира, формирующая «субъективную, смысловую реальность» [Шнейдер, 2007]. Одним из важнейших факторов становления мира профессии и профессиональной идентичности является, на наш взгляд, усвоение норм и ценностей профессии, включение их в смысловую сферу личности. Таким образом, профессиональное самоопределение сопряжено с развитием смыслового пространства личности, наполнением семантики профессионального бытия.

В научной литературе обсуждается один из аспектов изучения профессиональной идентичности через ее сопоставление с профессиональным самоопределением [Поваренков, 2006; Шнейдер, 2007]. Л.Б.Шнейдер рассматривает профессиональную идентичность как результат процессов профессионального самоопределения, персонализации и самоорганизации: «...Профессиональное самоопределение – это проектирование и строительство трудового и в целом жизненного пути, <...> профессиональная идентичность – это освоение завершенного строительства» [Цит. по: Иванова, 2007]. Ю.П.Поваренков, развивая субъектный подход в психологии профессии, рассматривает процесс «превращения индивида в профессионала как процесс формирования субъекта профессионального пути» [Поваренков, 2006], ведущей активностью которого является профессиональное самоопределение. Такое превращение является ведущей формой обретения профессиональной идентичности.

Вместе с тем Н.С.Пряжников пишет, что «сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы...» [Пряжников, 1996, с. 17]. «Профессиональное самоопределение предполагает выработку собственной позиции в ситуации, характеризующейся большой степенью неопределенности», что априори подразумевает конфликт, одним из вариантов которого является рассогласование представлений индивида о себе как профессионале, в частности рассогласование идеального и реального образа профессии и самооценки: «Я-реального», «Я-возможного» и «Я-идеального» [Зеер, 2008, с. 118].

Профессиональные образы «Я-реальное» и «Я-идеальное», включая в себя когнитивную, оценочную и поведенческую составляющие, являются основанием для формирования профессиональной идентичности. «Я-идеальное» может быть описано как эталонное представление о профессионале, выступающее в качестве ориентира в процессе профессионализации, «Я-реальное» в профессии отражает актуальное представление личности о себе как профессионале. В ходе профессионального развития эти представления изменяются, выстраиваясь в соответствии с семантическими особенностями мира конкретной профессии [Артемяева, 1986].

Целью настоящего исследования являлось изучение особенностей проявления профессиональной идентичности на разных этапах профессионализации. Мы предполагаем, что в период адаптации и первичной профессионализации представления специалистов о своем профессиональном «Я-реальное» и «Я-идеальное» будут иметь множественные расхождения, а результатом профессионализации на поздних стадиях и проявлением профессиональной идентичности [Абдуллаева, 2004] будет отсутствие значимых различий между этими представлениями.

Определяя профессиональную идентичность как результат профессионального самоопределения и обретения смыслов профессии, мы полагаем ее проявлением представления личности о себе как о

профессионале, в нашем случае – проявлением представлений «Я-реальное» и «Я-идеальное». Уплотнение семантического пространства мира профессионала путем сближения в нем относительно однородных объектов (представлений о реальном и идеальном профессионале) рассматривается нами как результат профессионализации по мере увеличения стажа работы. Гипотеза исследования заключалась в том, что длительность профессионального стажа связана с особенностями семантического пространства профессионального образа Я.

Выборка и методы исследования

Испытуемые

Выборку составили 100 специалистов (мастера и инженеры) Свердловского отделения ОАО «Российские Железные Дороги». Все участники были разделены на две группы в зависимости от длительности общего трудового стажа: 1-я группа – стаж трудовой деятельности от 0 до 5 лет; 2-я группа – стаж трудовой деятельности от 16 до 25 лет. Каждая группа приблизительно уравнена по полу (70–76% мужчины, 30–24% женщины) и уровню образования (95% имеют высшее техническое образование). Прочие характеристики выборки не связаны с гипотезой исследования.

Методики

Использовались методики: Тест М.Куна «Кто Я?» (в модификации Т.В.Румянцевой) [Румянцева, 2006]; 25-шкальный семантический дифференциал Ч.Осгуда (русскоязычная версия Е.Ю.Артемьевой с 3-балльной градацией выраженности каждого качества) [Серкин, 2004]. Инструкция испытуемым при предъявлении шкал семантического дифференциала была следующей: «Оцените: (1) какой Вы профессионал на самом деле, сейчас, (2) каким Вы, в идеале, хотели бы стать профессионалом».

Методика 25-шкального семантического дифференциала не является традиционным инструментом исследования идентичности, однако его использование является эмпирически оправданным, как показывает теоретический анализ [Баранова, 2001; Абдуллаева, 2004; Ермакова, 2007; Дементий, 2009]. М.М.Абдуллаева постулирует, что с помощью семантического дифференциала возможно исследовать когнитивные представления о профессиональной идентичности, то есть когнитивный компонент структуры идентичности: «...инструментарий психологии субъективной семантики позволяет полно и содержательно описать различные аспекты профессионального видения мира человеком» [Абдуллаева, 2004]. Т.С.Баранова с помощью авторской методики, сконструированной на основе классических работ по психосемантике, исследует аффективный аспект социальной идентичности [Баранова, 2001].

Однако основная цель семантического дифференциала – описание семантического поля значения, именно это осложняет интерпретацию результатов. Так, А.Г.Шмелев рассматривает значение как «тройственный морфизм, денотативное, операциональное и аффективно-мотивационное содержание которого позволяет рассматривать значение как единицу психологического анализа, сохраняющую триаду... психологического содержания: ум, действие, чувство» [Серкин, 2004]. В индивидуальном случае испытуемый оценивает значение так, как он его понимает, то есть фактически смысл; оценивая групповой результат, исследователь имеет дело с интерсубъективными оценками – значениями.

Таким образом, семантический дифференциал позволяет исследовать смысловые основы и содержание профессиональной идентичности с точки зрения «субъективной модели мира профессионала», что, с одной стороны, затрудняет интерпретацию полученных данных, а с другой – отражает специфику профессии респондентов.

Методы анализа данных

По данным семантического дифференциала анализировались различия в представлениях «Я-реальное» и «Я-идеальное» внутри групп и между группами с разным стажем (0–5 лет и 16–25 лет). Для оценки значимости различий использовались критерий t-Стьюдента и непараметрический

критерий U-Манна–Уитни. Для выявления значимых факторов применялся факторный анализ методом главных компонент с варимакс-вращением и нормализацией Кайзера; для определения числа факторов использовался критерий отсеивания Р.Кеттела (scree-test).

По данным методики М.Куна «Кто Я?» анализировалось количество и содержание характеристик идентичности, выделенных Т.В.Румянцевой [Румянцева, 2006]. Для анализа содержательных характеристик профессиональной идентичности с помощью экспертов, в качестве которых выступили сотрудники Института психологии Российского государственного профессионально-педагогического университета (РГППУ), были выделены следующие подкатегории представлений испытуемых о себе как о профессионалах: подкатегория трудовой деятельности, подкатегория профессиональной деятельности, подкатегория трудовых отношений, подкатегория принадлежности к организации.

Для выявления связей между номинативными переменными методики М.Куна «Кто Я?» и длительностью профессионального стажа использовался критерий χ^2 -Пирсона с поправкой на непрерывность.

Для математической обработки данных использовался пакет статистических программ SPSS Statistics 17.0.

Результаты

Содержательные характеристики профессиональной идентичности на разных этапах профессионального становления исследовались с помощью методики М.Куна «Кто Я?». По результатам контент-анализа данных нами был выделен ряд качественных характеристик и особенностей восприятия собственного образа Я профессионалов, находящихся на разных стадиях профессионального становления.

В первой группе, где трудовой стаж составляет от 0 до 5 лет, среднее количество ответов на вопрос «Кто Я?» – 6,7. Наблюдение за процедурой заполнения показало, что участники данной группы испытывают трудности в формулировании ответов на вопрос теста. В группе с трудовым стажем от 16 до 25 лет среднее количество ответов на ключевой вопрос теста составило 10,2, что свидетельствует о более высоком уровне рефлексии и более четком представлении образа своего профессионального Я.

В ходе содержательного анализа результатов методики М.Куна внимание уделяется самооценке идентичности, то есть оцениванию респондентами своих идентификационных характеристик: «+» – если характеристика нравится испытуемому; «-» – если характеристика не нравится, «±» – если характеристика одновременно нравится и не нравится, то есть позиция испытуемого неопределенна. Такая самооценка «отражает отношение к себе в целом или к отдельным сторонам своей личности и деятельности» [Румянцева, 2006, с. 88]. Результаты представлены в табл. 1.

Таблица 1

Самооценка идентификационных характеристик и длительность профессионального стажа

Знаки оценки идентификационных характеристик	Длительность стажа	
	0–5 лет	16–25
Только «+»	12	4
«+» и «±»	78	80
Все виды знаков оценки	10	16

Примечания. Данные по методике М.Куна; в % от общего количества ответов в каждой группе.

Согласно данным таблицы, 12% испытуемых в группе с общим стажем от 0 до 5 лет и 4% – в группе с общим стажем от 16 до 25 лет имеют высокую положительную оценку идентификационных характеристик; большинство респондентов избегают отрицательной оценки.

Таблица 2

Представленность различных сфер жизнедеятельности в структуре идентичности испытуемых с разной длительностью профессионального стажа

Сфера жизни	Длительность стажа	
	0–5 лет	16–25 лет
Семья	84	72
Работа	82	98
Учеба	34	24
Досуг	34	38
Интимно-личностные отношения	78	72
Отдых	16	8

Примечания. Данные по методике М.Куна; в % от количества респондентов в каждой группе.

Сопоставление удельного веса каждой из категорий сфер жизнедеятельности в структуре идентичности участников исследования (см. табл. 2) показывает, что сфера, связанная с «Работой», занимает важное положение в структуре идентичности и работников с общим стажем от 0 до 5 лет (82% респондентов выделили эту сферу) и работников с общим стажем от 16 до 25 лет (98%).

В группе со стажем от 0 до 5 лет приоритетное значение имеет семья (84%), далее работа (82%) и интимно-личностные отношения (78%). В группе со стажем от 16 до 25 лет явно выражен приоритет работы (98%), а семья и интимно-личностные отношения одинаково значимы (72%). Независимо от принадлежности к группе респонденты в числе первых ответов отмечают сферы семьи и интимно-личностных отношений («Папа», «Любимый / любящий муж»); ответы, связанные с деловыми взаимоотношениями и профессиональными ролями, имеют больший порядковый номер (среднее значение для всей выборки – 4,5).

Статистически значимые различия между группами с разным стажем не были выявлены в категориях «Семья», «Учеба», «Досуг», «Сфера интимно–личностных отношений» и «Отдых»; по категории «Работа» различия статистически значимы ($\chi^2 = 3,840$; $p < 0,05$).

В исследовании самооценки с помощью методики М.Куна нас интересовали не компоненты идентичности, которые традиционно анализируют в этом тесте, а представленность в структуре идентичности сферы, связанной с трудовыми и профессиональными отношениями, и ее положение относительно других компонентов. Поэтому мы использовали процедуру контент-анализа для выделения всех смысловых единиц, связанных с миром профессии.

В качестве основной выступила категория «Профессиональная деятельность», в нее были включены подкатегории: «Трудовая деятельность» (индикаторы: труженик, работник, помощник); «Профессиональный статус» (индикаторы: специалист, профессионал, обозначение должности, профессии); «Трудовые отношения» (индикаторы: руководитель, коллега, подчиненный); «Принадлежность к организации» (индикаторы: железнодорожник, работник организации). Поскольку анализу подвергались четкие ответы на единственный вопрос «Кто Я?» и их кодировка не потребовалась, этап создания кодировочной инструкции был нами пропущен.

Для контроля над процедурой категоризации в рамках контент-анализа в качестве экспертов было привлечено 5 человек из профессорско-преподавательского состава РГППУ. Все выделенные подкатегории и их индикаторы получили одобрение экспертов. Отметим, что для 3% ответов опрошенных от общей выборки не была проведена процедура контент-анализа, поскольку в ответах этих респондентов не было ответов, связанных со сферой «Работа», а значит, и с категорией «Профессиональная деятельность».

Анализ таблиц сопряженности и вычисление критерия χ^2 -Пирсона с поправкой на непрерывность показал высокую связь между длительностью трудового стажа и ответами категорий «Профессиональный статус» ($\chi^2 = 16,162$; $p = 0,000$), «Трудовые отношения» ($\chi^2 = 4,203$; $p = 0,040$). В

категориях «Трудовая деятельность» и «Принадлежность к организации» значимой связи не выявлено. Вероятно, профессиональный статус и рефлексия трудовых отношений (одноименные соответствующим категориям контент-анализа) приходят с опытом и потому более выражены в группе с общим стажем от 16 до 25 лет. Категория «Трудовая деятельность» включает определения себя как «работника» (что шире понятия «профессия») и потому может не быть тесно связанной с профессиональной деятельностью. Категория «Принадлежность к организации», возможно, связана со стажем в конкретной организации; этот параметр нами не исследовался.

Рассмотрим ответы категории «Профессиональная деятельность» в группах работников с разной длительностью трудового стажа. Общее количество ответов в группах 1 и 2 равняется 56 и 92 соответственно. Данные о процентном соотношении ответов разных подкатегорий в двух группах представлены в табл. 3.

Таблица 3

Ответы категории «Профессиональная деятельность» в группах испытуемых с разной длительностью профессионального стажа

Подкатегории	Длительность стажа	
	0–5 лет	16–25 лет
Трудовая деятельность	24	38
Профессиональный статус	42	64
Трудовые отношения	28	50
Принадлежность к организации	18	32

Примечания. Данные контент-анализа; в % от количества респондентов в каждой группе.

Из таблицы 3 видно, что в группе с меньшим стажем из всей категории «Профессиональная деятельность» наиболее значимой является подкатегория «Профессиональный статус» (42%) как компонент идентичности. Профессиональный статус в 56% случаев обозначался через определение занимаемой должности (например, мастер, инженер). Самоопределение через другие подкатегории в этой группе встречается реже, наименьшая доля – у подкатегории «Принадлежность к организации» (18%), что свидетельствует о низкой идентификации членов данной группы с организацией, в которой они работают.

В группе с более длительным стажем подкатегория «Профессиональный статус» также является наиболее значимым компонентом идентичности (64%), но члены этой группы в 68% случаев определяют себя как «профессионал» или «специалист». Подкатегория «Трудовые отношения» (50%) – вторая по значимости, вероятно потому, что работники со стажем 16–25 лет занимают более высокие трудовые и/или общественные посты.

Отметим, что большинство респондентов (72% и 88% в группах с менее и более длительным стажем соответственно) двойственно оценивают («±») характеристики, входящие в категорию «Профессиональная деятельность», то есть каждая характеристика является одновременно субъективно положительной и отрицательной для респондента.

Таким образом, в группе с общим стажем от 0 до 5 лет более значимыми являются сферы идентичности, связанные с семейными и межличностными отношениями. Возможно, это связано с актуализацией социальной сферы, что выражается, например, в построении своей семьи.

Сфера профессиональной деятельности становится приоритетной в группе со стажем от 16 до 25 лет, в ней же наблюдается качественное изменение представления о себе как профессионале. Группа со стажем от 16 до 25 лет находится на этапе вторичной профессионализации, согласно теории Э.Ф.Зеера, именно поэтому, вероятно, проявилось доминирование профессиональной сферы.

Группа с более длительным стажем характеризуется большей рефлексивностью и дифференцированностью идентичности, о чем свидетельствует большее количество ответов на

вопрос «Кто Я?», а также включением в ответы более разнообразных характеристик идентичности, например религиозных («верующий», «христианин», «прихожанка»). Характеристики идентичности, относящихся к профессиональной деятельности, в этой группе также больше, они более дифференцированы (например, «мастер участка», «руководитель», «железнодорожник» – ответы, следующие друг за другом). 30,6% респондентов указывают не менее трех характеристик своей профессиональной идентичности, что не отмечается в группе с меньшим стажем, где к профессиональной идентичности в 80% заполненных бланков относится лишь одна характеристика.

Для обеих групп характерна позитивная оценка себя как носителя профессии, хотя самооценка характеристик, связанных с трудовой и профессиональной деятельностью, в большинстве случаев носит двойственный характер.

Для проверки гипотезы об уплотнении семантического пространства мира профессионала, проявляющемся в снижении различий между представлениями «Я-реальное» и «Я-идеальное» с увеличением длительности профессионального стажа, нами была использована методика «Семантический дифференциал».

По шкалам «Семантического дифференциала» оценивалась значимость различий в представлениях «профессиональное Я-реальное» и «профессиональное Я-идеальное» как между группами, так и внутри групп. Значимость различий оценивалась с помощью непараметрического критерия U-Манна–Уитни только по тем шкалам семантического дифференциала, где была определена ненормальность распределения. Различия между шкалами с нормальным распределением оценивались с использованием критерия t-Стьюдента для независимых выборок, однако достоверно значимых различий выявлено не было. Значения критерия U-Манна–Уитни с указанием уровня значимости в различных сериях сравнения приведены в табл. 4.

Таблица 4

Сравнительный анализ представлений «профессиональное Я-реальное» и «профессиональное Я-идеальное»

Шкалы семантического дифференциала	Межгрупповые различия		Внутригрупповые различия (Я-реальное) – (Я-идеальное)	
	Я-реальное	Я-идеальное	Стаж 0–5 лет	Стаж 16–25 лет
Слабый – Сильный		958,5 (0,013)	740 (0,000)	
Большой – Маленький	815,5 (0,002)		633,5 (0,000)	
Активный – Пассивный	930,5 (0,02)		770,5 (0,000)	
Противный – Приятный		962,5 (0,034)	810 (0,001)	
Хаотичный – Упорядоченный			873 (0,007)	
Простой – Сложный	713 (0,000)			
Расслабленный – Напряженный	516 (0,000)			
Влажный – Сухой	525 (0,000)			
Родной – Чужой			963,5 (0,038)	
Дорогой – Дешевый	924,5 (0,020)			
Жизнерадостный – Унылый		906 (0,009)		979 (0,047)
Свежий – Гнилой	849 (0,03)	803,5 (0,001)		
Умный – Глупый	930 (0,015)	947 (0,026)	760 (0,000)	922 (0,018)
Острый – Тупой	834 (0,003)	911 (0,014)		
Чистый – Грязный	992,5 (0,05)			

Примечания. Приведены эмпирические значения критерия U-Манна–Уитни. В скобках указан *p*-уровень значимости различий.

Результаты межгруппового сравнения показали, что по наибольшему количеству шкал (10 из 25) с высоким уровнем значимости различаются представления «Я-реальное» в группах с разной длительностью трудового стажа. Представления «Я-идеальное» в группах с разным стажем

отличаются по 6 шкалам семантического дифференциала из 25.

Выявление различий в рамках групп показало, что в группе с меньшим стажем представления «Я-реальное» отличаются от представлений «Я-идеальное» с высоким уровнем значимости по 7 шкалам из 25. В то же время в группе с более длительным стажем представления «Я-реальное» и «Я-идеальное» различаются только по 2 шкалам из 25: «Жизнерадостный – Унылый» и «Умный – Глупый». Полученные данные подтверждают гипотезу о большем сходстве представлений «Я-реальное» и «Я-идеальное» у профессионалов с более длительным стажем.

Для более детальной характеристики представлений «профессиональное Я-реальное» и «профессиональное Я-идеальное» по данным обеих групп был проведен факторный анализ.

В группе с меньшим стажем при анализе представлений «Я-реальное» и «Я-идеальное» выделены 3 и 4 фактора соответственно; в группе с более длительным стажем решение трехфакторное в обоих случаях. По результатам факторизации в обеих группах образ «Я-идеальное» включает большее количество характеристик, чем образ «Я-реальное»; факторы в двух группах различаются по содержанию; наименьшую долю суммарной дисперсии объясняют факторы «Я-реальное» в группе с более длительной профессионализацией (см. Приложение).

В сводной таблице результатов факторного анализа (табл. 5) представлены факторы в порядке убывания объясняемой ими дисперсии. Факторы именованы по названию шкалы семантического дифференциала с наибольшей факторной нагрузкой по данному фактору.

Таблица 5

Сводная таблица результатов факторного анализа (данные по методике «Семантический дифференциал»)

N	Я-реальное		Я-идеальное	
	Факторы	Доля дисперсии, %	Факторы	Доля дисперсии, %
Стаж 0–5 лет				
1	Противный – Приятный	36,3	Чистый – Грязный	31,7
2	Чистый – Грязный	32,9	Мягкий – Твердый	17,0
3	Родной – Чужой	19,9	Жизнерадостный – Унылый	16,0
4			Хаотичный – Упорядоченный	15,3
		89,1		80,0
Стаж 16–25 лет				
1	Радостный – Печальный	29,0	Родной – Чужой	32,4
2	Злой – Добрый	21,4	Противный – Приятный	22,9
3	Хаотичный – Упорядоченный	19,0	Радостный – Печальный	19,6
		69,4		74,9

В целом результаты факторного анализа можно оценить как интересные, отображающие особенности *Образа Мира* профессионала, но вызывающие некоторые трудности интерпретации, обусловленные определенной долей субъективизма. Однако нельзя не отметить, что в двух разных группах одни и те же шкалы описывают разные представления – в одной группе эти шкалы входят в факторы «Я-реальное», в другой – в факторы «Я-идеальное». Так, в группе с большей длительностью трудового стажа шкала «Хаотичный – Упорядоченный» описывает представление «Я-реальное», тогда как для начинающих профессиональную деятельность связана с идеальным представлением о себе как профессионале, отнесенным в будущее. Более детальное и содержательное рассмотрение результатов факторного анализа данных «Семантического дифференциала» совместно с данными других методов оценки компонентов профессиональной идентичности мы планируем реализовать в дальнейших исследованиях.

Заключение

Результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что структура профессиональной идентичности различается в зависимости от длительности профессионального стажа.

Испытуемые с меньшим стажем характеризуются меньшей рефлексивностью, менее адекватной самооценкой. На первое место респонденты ставят семью, на второе – работу. Профессиональная идентичность достаточно аморфна, профессиональный образ слабо дифференцирован, для его определения чаще используется название должности.

Группу с более длительным профессиональным стажем характеризует более высокий уровень рефлексии, дифференцированности представлений о собственной идентичности, более адекватная самооценка. На первое место респонденты ставят работу. В качестве характеристик профессиональной идентичности чаще используются понятия «профессионал», «специалист» или определение своей позиции в трудовых отношениях. Респонденты этой группы указывают большее количество характеристик профессиональной идентичности, отвечая на вопрос «Кто я?». Все это свидетельствует о высоких ожиданиях от себя и профессии, о ее первоочередной значимости в жизни, а также устойчивом представлении о себе и своих возможностях, о сформированной профессиональной идентичности.

Полученные данные подтверждают гипотезу о достижении более высокого статуса профессиональной идентичности и большей четкости и ясности семантического пространства образа Я с увеличением длительности профессионального стажа.

Финансирование

Исследование выполнено при поддержке Российского гуманитарного научного фонда «Урал», проект 10-06-83613 а/У «Аксиологические основы профессиональной идентичности».

Приложение

Далее в таблицах представлены результаты факторного анализа показателей семантического дифференциала (СД). Использовался метод главных компонент с варимакс-вращением и нормализацией Кайзера. Приведены факторные нагрузки, по абсолютной величине превышающие 0,5.

Таблица А

Матрица факторных нагрузок после вращения: представление «Я-реальное» в группе с длительностью профессионального стажа от 0 до 5 лет

Шкалы СД	Факторы		
	1	2	3
Противный – Приятный	,939		
Активный – Пассивный	-,874		
Злой – Добрый	,815		
Чистый – Грязный		,955	
Свежий – Гнилой		,831	
Плохой – Хороший		-,667	-,557
Родной – Чужой			,873
Доля дисперсии, %	36,3	32,9	19,9

Таблица В

Матрица факторных нагрузок после вращения: представление «Я-идеальное» в группе с длительностью профессионального стажа от 0 до 5 лет

Шкалы СД	Факторы			
	1	2	3	4
Чистый – Грязный	,891			
Родной – Чужой	,878			
Активный – Пассивный	,860			
Радостный – Печальный	,807			
Большой – Маленький	,725			
Мягкий – Твердый		,943		
Влажный – Сухой		,846		
Жизнерадостный – Унылый			,761	
Простой – Сложный			,731	
Хаотичный – Упорядоченный				-,902
Острый – Тупой				,685
Расслабленный – Напряженный				,540
Доля дисперсии, %	31,7	17,0	16,0	15,3

Таблица С

Матрица факторных нагрузок после вращения: представление «Я-реальное» в группе с длительностью профессионального стажа от 16 до 25 лет

Шкалы СД	Факторы		
	1	2	3
Радостный – Печальный	,900		
Легкий – Тяжелый	,823		
Противный – Приятный	-,673		,601
Расслабленный – Напряженный	,560		
Злой – Добрый		,916	
Жизнерадостный – Унылый		-,893	
Хаотичный – Упорядоченный			,922
Гладкий – Шершавый	,560		-,688
Доля дисперсии, %	29,0	21,4	19,0

Таблица D

Матрица факторных нагрузок после вращения: представление «Я-идеальное» в группе с длительностью профессионального стажа от 16 до 25 лет

Шкалы СД	Факторы		
	1	2	3
Родной – Чужой	,936		
Чистый – Грязный	,880		
Умный – Глупый	,769		
Мягкий – Твердый	-,726		
Легкий – Тяжелый	-,562	-,513	
Противный – Приятный		,926	
Плохой – Хороший		,811	
Гладкий – Шершавый	,574	-,685	

Радостный – Печальный			-,893
Темный – Светлый			,881
Доля дисперсии, %	32,4	22,9	19,6

Литература

Абдуллаева М.М. Профессиональная идентичность личности: психосемантический подход // Психологический журнал. 2004. N 2. С. 85–95.

Артемьева Е.Ю., Вяткин Ю.Г. Психосемантические методы описания профессии // Вопросы психологии. 1986. N 3. С. 127–133.

Артемьева Е.Ю. Основы психологии субъективной семантики. М.:Наука, 1999.

Баранова Т.С. Эмоциональное «Я – Мы» (опыт психосемантического исследования социальной идентичности) // Социология: 4М. N 14. С. 70–101.

Березина Т.С. Экспериментальное исследование формирования динамики профессиональной идентичности педагогов в ситуации обучения в вузе // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2008. N 3. С. 162–171.

Григорович И.Е. Социально-психологические характеристики современной студенческой группы и особенности формирования профессиональной идентичности // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2008. N 3. С. 38–44.

Дементий Л.И. Проблемы профессиональной идентичности и маргинальности в ситуации сознательной смены профессии (на примере получения второго высшего психологического образования) // Известия АлтГУ. 2009. N 2. С. 48–53.

Ермакова З.В. Профессиональная идентичность социального педагога: дис. ... канд. психол. наук. Владивосток 2007.

Ермолаева Е.П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза // Психологический журнал. 1998. Т. 19, N 4. С. 80–86.

Завалишина Д.Н. О типологизирующей активности опытного специалиста // Ярославский психологический вестник. 2000. Вып. 3. С. 8–18.

Зеер Э.Ф. Психология профессий. М.: Академический проект, 2008.

Иванова Н.Л. Самоопределение личности в бизнесе. М.: МАПН; Ярославль: Аверс-Плюс, 2007.

Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004.

Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. СПб.: Речь, 2004.

Петренко В.Ф. Психсемантика сознания. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1988.

Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессиональной идентичности // Сибирский психологический журнал. 2006. N 24. С. 53–58.

Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во Ин-та практ. психологии; Воронеж: МОДЭК, 1996.

Родичкина И.И. Условия развития профессиональной идентичности в вузе // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И.Герцена. Серия: Психолого-педагогические науки. 2008. N 12(88). С. 226–229.

Родыгина У.С. Психологические особенности профессиональной идентичности студентов // Психологическая наука и образование. 2007. N 4. С. 39–51.

Румянцева Т.В. Психологическое консультирование: диагностика отношений в паре. СПб.: Речь, 2006.

Серкин В.П. Методы психосемантики. М.: Аспект Пресс, 2004.

Трандина Е.Е. Становление профессиональной идентичности у студентов юридического вуза: дис. ... канд. психол. наук. Ярославль 2006.

Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2007.

Поступила в редакцию 5 декабря 2010 г. Дата публикации: 30 июня 2011 г.

Сведения об авторах

Реньш Марина Александровна. Кандидат философских наук, доцент, профессор кафедры психологии профессионального развития, Институт психологии, Российский государственный профессионально-педагогический университет, ул. Машиностроителей, д. 11, 620012 Екатеринбург, Россия.
E-mail: kafedrappr@mail.ru

Лесик Анастасия Викторовна. Практический психолог, аспирант кафедры психологии профессионального развития, Институт психологии, Российский государственный профессионально-педагогический университет, ул. Машиностроителей, д. 11, 620012 Екатеринбург, Россия.
E-mail: lesichkaav@rambler.ru

Ссылка для цитирования

Реньш М.А., Лесик А.В. Профессиональный стаж как фактор становления профессиональной идентичности [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. N 3(17). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: чч.мм.гггг). 0421100116/0033.
[Последние цифры – номер госрегистрации статьи в Реестре электронных научных изданий ФГУП НТЦ "Информрегистр". Описание соответствует ГОСТ Р 7.0.5-2008 "Библиографическая ссылка". Дата обращения в формате "число-месяц-год = чч.мм.гггг" – дата, когда читатель обращался к документу и он был доступен.]

[К началу страницы >>](#)