

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ ПСИХОСОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Корчагин Е. Н., Лобанова А. В.

Московский государственный психолого-педагогический университет,

Москва, Российская Федерация

mosworks@gmail.com, lobanovaav@mgppu.ru

В статье представлены результаты исследования профессиональной идентичности студентов психолого-педагогического направления подготовки высших учебных заведений. Анализируются различия между характеристиками студентов из трёх возрастных групп, соответствующих возрастной периодизации Э. Эриксона (юность, молодость, зрелость). Результаты указывают на то, что испытуемые из старшей возрастной группы имеют более высокий уровень сформированности профессиональной идентичности, что проявляется в их адекватном понимании своего профессионального пути и возможностей своего профессионального развития. Испытуемые данной группы в большей степени обладают позитивной мотивацией обучения и готовы прикладывать усилия для углубления своих профессиональных знаний.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, профессиональное самоопределение, профессиональная деятельность, профессионализм.

Актуальность. Профессиональная идентичность является одним из ключевых компонентов, влияющих на производительность и удовлетворенность работой [8]. Она определяет отношение к работе, предоставляя чувство принадлежности и смысла. В современном мире, где работники часто сталкиваются с высоким уровнем стресса и неопределенности, высокая профессиональная идентичность является фактором, способствующим успешному и безболезненному преодолению сложных ситуаций. Являясь комплексным феноменом, профессиональная идентичность включает не только восприятие себя как профессионала в определенной области, но и независимость в выборе своего профессионального пути, понимание и принятие целей и задач своего дальнейшего профессионального развития [5]. Когда люди имеют развитую профессиональную идентичность, они могут лучше справляться со стрессом, принимать сложные решения и быть более эффективными работниками. Работники социальных сфер, такие как учителя, социальные работники и психологи, часто сталкиваются с повышенными требованиями и давлением. Высокая профессиональная идентичность помогает им оставаться устойчивыми и эффективными в своей работе. Она обеспечивает основу для развития профессиональных компетенций и навыков, которые необходимы для успешной работы в социальных сферах.

Структура профессиональной идентичности представлена набором личностных образований, которые традиционно делятся на компоненты. Наиболее распространённым является выделение в структуре профессиональной идентичности когнитивного, эмоционально-ценностного и мотивационного компонентов [3; 6]. Представленные компоненты включают в себя совокупность представлений человека о своём профессиональном пути, карьере и перспективах, значимости своей профессии, самостоятельности при принятии долгосрочных профессиональных решений, профессиональной значимости и т. д.

Гипотеза исследования: профессиональная идентичность студентов изменяется на разных этапах их психосоциального развития, и эти изменения проявляются в различной выраженности ее компонентов.

Частные гипотезы:

1. Профессиональная идентичность студентов на более поздних этапах психосоциального развития характеризуется более выраженной сформированностью и зрелостью.
2. Мотивационный компонент профессиональной идентичности студентов на более поздних этапах психосоциального развития имеет более позитивную выраженность.

Цель работы – выявить особенности профессиональной идентичности у студентов высших учебных заведений на разных этапах психосоциального развития.

Описание выборки, методов и методики исследования. Выборку в данном исследовании составили студенты-бакалавры и магистранты психолого-педагогического направления подготовки российских высших учебных заведений в количестве 160 человек, из них 45 человек в возрасте 18–19 лет, 95 человек в возрасте 20–25 лет и 20 человек в возрасте 26 лет и старше. Данные собраны в 2023–2024 годах.

Основанием для деления испытуемых на группы послужила теория психосоциального развития личности Э. Эриксона, рассматривавшего идентичность как динамическую структуру личности, для которой характерны этапы и кризисы [7]. А. А. Озерина отмечает, что «концепция Э. Эриксона является центральной при анализе особенностей динамики профессиональной идентичности, поскольку ученые до сих пор обращаются в своих научных трудах к его теории психосоциального развития личности» [5]. Согласно возрастной периодизации Э. Эриксона, возрасту от 12 до 19 лет соответствует стадия юности, возрасту от 20 до 25 лет – стадия молодости, возрасту от 26 до 64 лет – стадия зрелости. Каждый этап характеризуется своими особенностями.

Юность (12–19 лет), как отмечал Э. Эриксон, является самым важным периодом, когда устанавливается позитивная идентичность и перспективы становятся частью сознательного плана жизни. Сталкиваясь с большой неопределённостью на этом этапе, личность встает перед необходимостью выбора своего дальнейшего пути. Позитивное прохождение стадии связано с преодолением неопределённости, возможностью совершения начального профессионального выбора, принятием общественных устоев.

Молодость (20–25 лет) является периодом получения профессии, началом самостоятельной жизни и установления глубоких и интимных отношений. Неуспешное прохождение этой стадии может приводить к одиночеству и изоляции.

Зрелость (26–64 лет) является стадией творческой реализации. Стадия характеризуется более развитым и взрослым чувством ответственности, устойчивостью «Я», профессиональной продуктивностью и интересом к обществу в широком смысле. На данной стадии происходит выбор между продуктивностью и инертностью.

Для подробного изучения профессиональной идентичности в данной работе использован ряд методик, позволяющих получить подробные данные о каждом из компонентов для дальнейшего выявления особенностей разных возрастных групп:

1. Опросник «Профессиональная идентичность студентов» (А. А. Озерина) [5]. Данная методика позволяет оценить степень сформированности и зрелости профессиональной идентичности, а также ряда неинтегральных показателей: тип профессиональной идентичности, учебно-профессиональные планы, отношение к профессии, образ профессии, образ профессионала, профессиональная позиция, профессиональная самооценка, профессиональная мотивация.

2. Опросник «Карьерные ориентации» (Э. Г. Шейн, в адаптации А. А. Жданович) [2]. Этот опросник помогает выявить ценности, социальные установки, профессиональные интересы и мотивы, характерные для конкретного человека. Опросник позволяет оценить выраженность таких ориентаций, как профессиональная компетентность, организационная компетентность, автономия, служение, вызов, предпринимательская креативность, стабильность места работы, стабильность места жительства, интеграция стилей жизни и три интегральных показателя – ориентация на вертикальную карьеру, ориентация на горизонтальную карьеру, ориентация на условия.

3. Шкалы академической мотивации (ШАМ, Т. О. Гордеева, О. А. Сычев, Е. Н. Осин) [1]. Этот опросник позволяет оценить степень выраженности различных видов мотивации в учебной деятельности. Всего опросник позволяет изучить шесть видов мотивации (познавательная, достижения, саморазвития, самоуважения, интроецированная, экстернальная) и амотивацию.

4. Опросник самоорганизации деятельности (ОСД, Е. Ю. Мандрикова) [4]. Эта методика предназначена для измерения параметров, которые влияют на эффективность личности

в самостоятельной организации своей деятельности. Изучаемые параметры: планирование, целенаправленность, настойчивость, фиксация, самоорганизация, ориентация на настоящее, общий показатель самоорганизации.

Математическая обработка данных проводилась в программе IBM SPSS Statistics 23 с использованием U-критерия Манна – Уитни.

Результаты и их обсуждение. Результаты данного исследования выявили различия по ряду параметров, связанных с профессиональной идентичностью. Сравнивались группы испытуемых 18–19 лет, 20–25 лет и 26 и более лет (далее – группа 1, группа 2 и группа 3 соответственно). Согласно периодизации Э. Эриксона, эти группы соответствуют стадиям юности, молодости и зрелости. Данные о различиях между группами представлены в таблице 1.

Таблица 1

Различия параметров у студентов исследуемых групп

	Группа 1 – Группа 2	Группа 1 – Группа 3	Группа 2 – Группа 3
Сформированность проф. идентичности		▲	▲
Определённость учебно-профессиональных планов			▲
Собственные учебно-профессиональные планы		▽	
Активная профессиональная позиция		▲	▲
Адекватная профессиональная самооценка			▲
Самооценка как результат собственной рефлексии			▲
Ориентация на служение	▽	▲	▲
Ориентация на горизонтальную карьеру	▽		▲
Ориентация на условия работы	▽		
Мотивация познания		▲	▲
Мотивация достижения		▲	▲
Мотивация саморазвития		▲	▲
Мотивация интроецированная		▽	
Мотивация экстернальная	▽	▽	▽
Амотивация		▽	▽
Планирование			▲
Настойчивость	▲	▲	

Группа 1 – студенты 18–19 лет, группа 2 – студенты 20–25 лет, группа 3 – студенты 26 и более лет. Знак ▲ обозначает, что показатель у второй из сравниваемых групп выше, чем у первой; знак ▽ обозначает, что показатель у второй из сравниваемых групп ниже, чем у первой.

Согласно полученным данным, статистически значимые различия между показателями испытуемых 18–19 лет и 20–25 лет имеются в области ряда карьерных ориентаций, экстернальной мотивации и настойчивости. Пониженные уровни ориентаций на служение, горизонтальную карьеру и условий работы у второй группы свидетельствуют о том, что для испытуемых 18–19 лет в большей степени, чем для испытуемых 20–25 лет, важно в своей профессии приносить пользу людям или служить важной цели, а также у них более выражена необходимость иметь постоянное место работы, чувствовать баланс между работой и жизнью за её пределами, ощущать широкую свободу действий в профессиональной деятельности. Это может быть связано с тем, что на стадии молодости (20–25 лет) параллельно с началом самостоятельной жизни происходит активное информирование студентов о профессии, условиях, в которых она осуществляется, и требованиях, которые предъявляются работнику. Соответственно, на данном этапе человек в большей степени начинает ощущать свою свободу и независимость в контексте ответственности, которую он на себя принимает.

Это способствует и снижению экстернальной мотивации в обучении, когда образование становится более осознанным и внутренне замотивированным процессом. Настойчивость у группы 18–19 лет имеет более низкий показатель, по сравнению с другими группами, что характеризует испытуемых этой группы как наименее склонных прикладывать волевые усилия для самоорганизации и завершения начатого дела. Это может объясняться большим опытом испытуемых из других групп успешного достижения своих целей как с применением дополнительных средств организации, так и без них и более адекватной оценкой своих возможностей и потребностей.

Большое количество различий наблюдается у группы 26 лет и старше по сравнению с остальными группами испытуемых. Так, у испытуемых этой группы более выражена сформированность профессиональной идентичности, они имеют более ясное представление о своих будущих профессиональных планах, в меньшей степени сомневаются в правильности своего выбора профессии и понимают, как достичь успеха на своем профессиональном пути. Готовность к активной профессиональной деятельности, адекватная и независимая профессиональная самооценка может быть объяснено в первую очередь наличием большего по сравнению с другими группами профессионального опыта, которого человек достигает на данном этапе. Представители этой возрастной группы являются, в основном, студентами магистратуры – ступени образования, которая служит углублению профессионализации. Понимание необходимости использования такого инструмента, как прохождение дополнительного образования, для укрепления своей профессиональной позиции соответствует выявленным высоким уровням таких параметров, как познавательная мотивация и мотивация саморазвития. Мотивация достижения, то есть готовность к решению образовательных задач, также выражена у представителей данной группы испытуемых, что в совокупности с высоким уровнем профессиональной идентичности даёт представление о данной группе, как о людях, готовых преодолевать трудности на пути своей профессионализации и получающих внутреннее удовлетворение от этого процесса. Описание этой стадии развития, по Э. Эриксону, которое определяет этот этап как период творческой реализации, ответственности и стремления к продуктивности, непротиворечиво согласуется с полученными данными. Низкая экстернальная мотивация по сравнению с другими группами испытуемых говорит о большей независимости своей образовательной и, соответственно, профессиональной мотивации. Низкий показатель амотивации свидетельствует о более высоком уровне интереса и осмысленности учебной деятельности. Высокий по сравнению с группой 20–25 лет показатель планирования, то есть разрабатывание чётких планов для достижения целей, может являться следствием более обширного практического опыта в профессиональной и других сферах жизни и быть осознанно или спонтанно выработанным механизмом оптимизации своей деятельности.

Выводы. Профессиональная идентичность является важным фактором успешного выполнения профессиональной деятельности, построения профессионального пути и реализации себя как профессионала. Сравнение профессиональной идентичности, учебной мотивации и самоорганизации разных возрастных групп испытуемых и сопоставление полученных данных с возрастной периодизацией Э. Эриксона позволили получить логически непротиворечивые результаты. Студенты, находящиеся в соответствии с периодизацией Э. Эриксона на стадии зрелости, демонстрируют наиболее высокие показатели сформированности профессиональной идентичности, что свидетельствует об их адекватном понимании своего профессионального пути и возможностей своего профессионального развития. Испытуемые данной группы в большей степени обладают позитивной мотивацией обучения и готовы прикладывать усилия для углубления своих профессиональных знаний. Такое описание согласуется с описанием стадии зрелости, как этапа творческой реализации, ответственности и стремления к продуктивности.

Частная гипотеза о том, что профессиональная идентичность студентов на более поздних этапах психосоциального развития характеризуется более выраженной сформированностью и зрелостью, подтверждается в отношении сформированности, но не находит подтвер-

ждения в отношении зрелости, то есть однозначной автономности и независимости своей профессиональной оценки, планов, а также глубокого осознания значимости своей профессии. Вторая частная гипотеза о том, что мотивационный компонент профессиональной идентичности студентов на более поздних этапах психосоциального развития имеет более позитивную выраженность, подтверждается сниженными значениями параметров «Амотивация» и «Экстернальная мотивация», а также высокими показателями в области мотивации достижения, саморазвития и познания.

Литература / References

1. Гордеева Т. О. Опросник «Шкалы академической мотивации» / Т. О. Гордеева, Е. А. Сычев, Е. Н. Осин // Психологический журнал. – 2014. – Т. 35, № 4. – С. 98–109.
2. Жданович А. А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов: 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии»: дис. ... к. психол. н. – М., 2008. – 277 с.
3. Иванова Н. Л. Психологическая структура социальной идентичности: дис. ... д. психол. н. – Ярославль: ЯрГУ, 2003.
4. Мандрикова Е. Ю. Разработка опросника самоорганизации деятельности // Психологическая диагностика. – 2010. – № 2. – С. 87–111.
5. Озерина А. А. Профессиональная идентичность студентов бакалавриата: дис. ... к. психол. н.: 19.00.07 «Педагогическая психология». – Волгоград, 2012. – 215 с.
6. Трандина Е. Е. Становление профессиональной идентичности у студентов юридического вуза: дис. ... к. психол. н.: 19.00.07. – Ярославль, 2006. – 225 с.
7. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис: пер. с англ. / общ. ред. и предисл. А. В. Толстых. – М.: Флинта: МПСИ: Прогресс, 2006. – 352 с.
8. Professional identity, a neglected core concept of professional development / T. P. A. van Oeffelt, M. Ruijters, A. V. Hees, P. R-J. Simons // Identity as a Foundation for Human Resource Development / K. Black, R. Warhurst, S. Corlett (eds.). – New York, 2018. – P. 237–251. – DOI: 10.4324/9781315671482.

FEATURES OF PROFESSIONAL IDENTITY OF STUDENTS OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS AT DIFFERENT STAGES OF PSYCHOSOCIAL DEVELOPMENT

Korchagin E. N., Lobanova A. V.

*Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russian Federation
mocworks@gmail.com, lobanovaav@mgppu.ru*

The article presents the results of a study of the professional identity of students in the psychological and pedagogical direction of training in higher educational institutions. This paper analyzes the differences between the characteristics of students from three age groups corresponding to E. Erikson's age periodization (Adolescence, Adulthood 20–25 years, Adulthood 26+). The results indicate that subjects from the older age group have a higher level of professional identity formation, which is manifested in their adequate understanding of their professional path and the possibilities of their professional development. The subjects of this group are more likely to have a positive motivation for learning and are ready to make efforts to deepen their professional knowledge.

Keywords: professional identity, professional self-determination, professional activity, professionalism.