

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ

Ю.П. Поваренков (Ярославль)

Аннотация. Рассматриваются основные подходы к проблеме идентичности, сложившиеся в отечественной и зарубежной психологии. Вводится понятие «профессиональная идентичность» как особый тип социальной идентичности, обладающий уникальной спецификой составляющих ее элементов, дается рабочее определение нового понятия и предпринимается попытка операционализировать его. Анализируются результаты эмпирических исследований, основная цель которых – верификация понятия «профессиональная идентичность».

Ключевые слова: профессиональная идентичность, профессионализация, профессиональное самоопределение, Я-концепция, личностная идентичность, социальная идентичность, профессиональное становление личности.

Широкое использование в психологии термина «идентичность» большинство авторов связывает с именем Э. Эриксона [2, 5], который ввел в психологический тезаурус понятие личностной идентичности (ЛИ). Он определил ЛИ как внутреннюю непрерывность и самотождественность личности, которая развивается на всех этапах жизненного пути человека. Необходимо отметить, что Э. Эриксон ограничился в своих работах лишь теоретическим анализом проблемы и не прибегал к экспериментальным исследованиям, поэтому его определения, как справедливо отмечается рядом исследователей [1, 2], являются достаточно широкими, метафоричными и слабо поддаются операционализации.

Несколько иное понимание идентичности развивается в трудах Дж. Мида, Х. Теджфела, Дж. Тернера и их последователей [1, 5]. Наряду с использованием понятия ЛИ вводится понятие социальной идентичности (СИ) и утверждается, что ЛИ формируется на основе идентификации физических, интеллектуальных и нравственных качеств, а СИ является результатом идентификации человека с конкретной общностью – расой, полом, профессиональной группой, национальностью и т.д.

В целом следует признать, что существует большое разнообразие мнений в толковании ЛИ и СИ, а также в объяснении их соотношения. И в рамках статьи весьма затруднительно дать исчерпывающую характеристику всех существующих подходов и даже просто обозначить их. Тем не менее мы зафиксируем здесь основные, на наш взгляд, характеристики идентичности, которые непосредственно вытекают из анализа различных подходов и необходимы нам для последующего определения понятия профессиональной идентичности.

Во-первых, идентичность рассматривается как целостное, интегральное качество личности, которое проявляется в форме определенных эмоциональных состояний; во-вторых, идентичность реализуется как некоторая психологическая структура элементов; в-третьих, она развивается, а средством ее актуализации и развития является механизм идентификации.

Как качество личности идентичность определяет систему взглядов и отношений человека, его пози-

цию и диктует определенные формы поведения. В данном случае идентичность проявляется в форме целостной характеристики, которая субъективно переживается как чувство непрерывности собственной личности, чувство целенаправленности и осмысленности собственной жизни, уверенности во внешнем одобрении [1].

Структурными компонентами идентичности выступают ее элементы или единицы. В зависимости от подхода автора под ними понимаются различные психологические образования. Например, А. Ватерман в качестве единиц ЛИ рассматривает цели, ценности, убеждения, которым следует человек в жизни и которые являются основанием для определения смысла жизни [12]. В работах Дж. Мида, Х. Теджфела, Дж. Тернера и ряда других авторов в качестве единиц ЛИ рассматриваются различные виды Я-концепции: социальная и индивидуальная, заданная и отраженная и т.д. [1].

Большинство авторов [1, 2, 5, 11] склонны считать, что идентичность развивается всю жизнь и сопровождается кризисами идентичности. Развитие идентичности идет по нескольким направлениям. Во-первых, развиваются потребности, интересы и другие компоненты, относящиеся к элементам идентичности; во-вторых, формируются притязания личности в плане все более четкого определения того, каким человек хочет видеть себя; в-третьих, происходит все более глубокое осознание себя, своих возможностей и потребностей; наконец, совершенствуются способы и специальные средства достижения идентичности. Развитие идентичности идет через реальные действия человека, через решение реальных проблем и принятие решений.

Кризис идентичности – это этап формирования ЛИ и СИ, когда возникает конфликт между элементами идентичности, с одной стороны, и соответствующими ей способами «вписывания» себя в окружающий мир и изменившейся ситуацией, вызванной социальными или биологическими факторами, – с другой. Индивид должен приложить определенные усилия, чтобы выйти из кризиса и принять новые ценности, виды деятельности, способы адаптации и развития в рамках конкретной жизненной ситуации.

В работах Дж. Марсиа, Э. Эриксона выделены различные типы идентичности, которые характеризуют те или иные этапы развития ЛИ и СИ. Рассмотрим некоторые из них. *Достигнутая идентичность* – это наиболее развитая форма идентичности, она свидетельствует об успешном прохождении кризиса идентичности, осознании человеком того, что он хочет, что он есть. *Преждевременная идентичность* для человека, не пережившего кризис идентичности, и формируется она по механизму подражания родителям и другим значимым людям. Носителем *диффузной идентичности* являются люди с неопределенными, размытыми интересами, целями убеждениями. *Мораторий* – отсутствие идентичности, поскольку человек находится в состоянии кризиса.

Анализ литературных источников свидетельствует, что ведущим механизмом развития идентичности является идентификация. Первым стал использовать данное понятие в психологии З. Фрейд для интерпретации патологической депрессии, а позднее – для анализа сновидений и способов усвоения детьми образцов поведения значимых других. В настоящее время процесс идентификации получил более широкое толкование; в психологии выделяются, по крайней мере, три пересекающиеся области психической реальности, которые охватываются данным понятием: « Во-первых, идентификация – это процесс объединения субъектом себя с другим индивидом или группой на основании устоявшейся связи, а также включение в свой внутренний мир и принятие как собственных норм, ценностей, образцов... Во-вторых, идентификация – это представление, видение субъектом другого человека как продолжения себя самого... В-третьих, идентификация – это механизм постановки субъектом себя на место другого ...» [10, с. 130–131].

С точки зрения психологического содержания, именно в первом значении идентификация выступает в качестве механизма порождения и развития идентичности. Психологический смысл идентификации заключается в сопоставлении, сравнении субъектом системы своих ценностей и ценностей, которым нужно соответствовать, в принятии необходимых ценностей и отказе от тех, которые не нужны, а в конечном счете – в отождествлении себя с кем-либо и чем-либо. Реализация данного механизма будет модифицироваться в зависимости от того, какая идентичность формируется, социальная или личностная. В первом случае субъект идентифицирует изменения, которые произошли с ним к настоящему времени, а во втором – сравнивает их с некоторыми социальными образцами или представлениями о них.

Краткий анализ понимания СИ и ЛИ проведенный выше, позволяет нам перейти к определению понятия профессиональной идентичности (ПИ), ко-

торая и является предметом исследования в рамках данной работы.

В психологии традиционно выделяют различные типы социальной идентичности – половую, этническую, религиозную и ряд других. На наш взгляд, выделение ПИ является закономерным процессом последовательной дифференциации понятия «идентичность», поскольку в основе данного процесса лежит специфика ее элементов. Для ПИ в качестве таковых выступают профессиональные ценности и мотивы, профессиональная Я-концепция и позиция, профессиональные установки и убеждения. Косвенное подтверждение возможности выделения ПИ как самостоятельного понятия мы находим в работах известного специалиста в области изучения идентичности А. Ватермана, который рассматривает сферу профессионализации как одну из наиболее значимых для формирования идентичности в процессе жизнедеятельности человека [12].

Другими словами, основания для выделения ПИ в качестве самостоятельного понятия вытекают из содержания и логики теоретического и экспериментального изучения идентичности. Однако к необходимости постановки и решения данной проблемы мы подошли с несколько иных позиций, которые продиктованы логикой анализа профессионального развития человека.

Превращение индивида в профессионала – фундаментальная научная проблема, непреходящая актуальность которой определяется высокой значимостью профессиональной деятельности и для общества, и для индивида. В рамках концепции профессионального становления личности (ПСЛ), предложенной нами [7, 8], превращение индивида в профессионала рассматривается как процесс формирования субъекта профессионального пути (СПП), способного решать весь комплекс задач профессиональной деятельности и профессионального развития.

Формирование субъекта ПП осуществляется через разрешение системы противоречий, которые задаются базовым противоречием между социально-профессиональными требованиями к человеку, с одной стороны, и его желаниями, возможностями по их реализации – с другой.

Острота данного противоречия, как справедливо отмечает К.М. Гуревич, во многом зависит от уровня сформированности профессиональной пригодности человека [4]. С позиций разрабатываемой им концепции конгруэнтности, профессиональная пригодность выступает и как предпосылка, и как результат разрешения ведущего противоречия профессионального развития.

Конгруэнтность в рамках данной концепции свидетельствует о степени соответствия возможностей человека профессиональным требованиям и степени

соответствия содержания, условий деятельности потребностям и притязаниям человека. Существуют 2 группы критериев профессионального развития – объективные и субъективные [6, 7]. К числу объективных мы прежде всего относим продуктивность, которая показывает, насколько успешно человек реализует предъявляемые ему профессиональные требования. А в качестве одного из ведущих субъективных критериев мы рассматриваем профессиональную идентичность (ПИ), которая, по нашему мнению, свидетельствует о степени соответствия профессиональной деятельности, профессионализации в целом, а также ожиданиям и притязаниям человека.

С позиций психологической концепции ПСЛ, предложенной нами, ПИ проявляется и реализуется в ходе профессионального становления в различных формах. Во-первых, как целостное эмоциональное состояние или чувство (см. выше); во-вторых, как основная тенденция и критерий профессионального развития человека; в-третьих, как некоторая функциональная система субъекта профессионального пути, ориентированная на достижение ИП.

В зависимости от стадии профессионального пути чувство ПИ может иметь разное содержание, тем не менее оно всегда переживается как положительное отношение индивида к профессии, как желание трудиться в данных условиях и по данной специальности, как стремление к оптимальному выполнению профессиональной деятельности. Чувство ПИ сопровождается ощущением защищенности, верой в свои реальные и потенциальные возможности, гордостью за свою профессию, пониманием ее важности и нужности. Чувство ПИ – это чувство удовлетворенности собой, результатами и условиями своего труда, перспективами своего роста. Это чувство опирается на положительное отношение человека к выбранной профессии и профессионализации в целом как средству саморазвития и самоактуализации личности.

Как видим, содержательно обретение ПИ осуществляется человеком через постановку конкретных вопросов и поиск ответов на них. В качестве таковых выступают следующие вопросы: Какая мне нужна профессия? Насколько данная профессия соответствует моим возможностям и желаниям? Насколько хорошим профессионалом я являюсь? Смогу ли я реализоваться в данном виде труда? Позволяет ли профессия зарабатывать необходимые средства?

Содержание данных вопросов определяет направления и формы развития профессиональной идентичности, а также показатели, по которым возможна оценка ее уровня. По нашему мнению, ПИ как критерий профессионального развития свидетельствует о качественных и количественных особенностях принятия человеком: а) себя как профессионала; б) конкретной профессиональной деятельности как спосо-

ба самореализации и удовлетворения потребностей; в) системы ценностей и норм, характерных для данной профессиональной общности.

В полном соответствии с этим предположением мы выделяем три основные линии развития ПИ и три группы показателей, которые можно использовать для оценки уровня ее сформированности.

Первая группа характеризует отношение человека к себе как будущему и действующему профессионалу. Речь идет о реальной или прогнозируемой профессиональной самооценке, для измерения которой в психологии разработаны различные технические приемы. Однако для определения уровня ПИ наиболее предпочтительным является способ измерения профессиональной самооценки, который предложен, например, в методике Будасси.

Суть данной процедуры, как известно, заключается в том, что первоначально испытуемый моделирует личность идеального профессионала, на которого он хочет быть похожим. Затем он оценивает свой уровень профессионального развития. На основании сравнения результатов выполнения первого и второго задания делается вывод о степени и качестве принятия человеком себя как профессионала, т.е. вывод о его ПИ.

Данная процедура моделирует процесс идентификации, который зафиксирован в рамках когнитивного подхода к развитию идентичности. Действительно, в основе предложенной процедуры лежит представление о формировании ПИ как результате проецирования реальной профессиональной Я-концепции субъекта на идеальную с последующей перестройкой первой. Принимаемая субъектом близость между идеальной и реальной Я-концепциями является основанием для обретения чувства профессиональной идентичности и предпосылкой ее последующего развития.

Вторая группа показателей характеризует отношение человека к содержанию, условиям профессиональной деятельности и профессионализации в целом. В психологии эти показатели традиционно используются для оценки удовлетворенности человека трудом. Удовлетворенность трудом, как известно, бывает общей и парциальной. Последняя характеризует различные стороны профессиональной деятельности – условия и содержание труда, уровень оплаты, взаимоотношения в коллективе, возможности продвижения по службе и др. Существенным недостатком большинства существующих методик измерения удовлетворенности трудом является то, что в них фиксируются стороны трудовой деятельности, которые, по мнению их авторов, являются наиболее значимыми для человека. Значимость этих сторон деятельности может сильно варьироваться в зависимости от индивидуальных особенностей человека,

поэтому для более точного измерения данной стороны ПИ мы предлагаем использовать методики, которые первоначально фиксируют значимость оцениваемых сторон деятельности, а затем уж и отношение к ним со стороны субъекта.

Данный способ измерения ПИ, в отличие от предыдущего, моделирует процесс идентификации, который описывается в рамках мотивационного подхода к определению идентичности. Здесь в качестве ведущего элемента ПИ выступает не идеальная профессиональная Я-концепция, а представление человека об идеальном мотивационном потенциале профессиональной деятельности. На это представление проецируется представление человека о реальных возможностях конкретной профессиональной деятельности по удовлетворению потребностей и созданию условий для самореализации. На основании данной процедуры и происходит формирование ПИ профессионала.

Наконец, третья группа показателей ПИ связана с оценкой отношения человека к системе ценностей и норм, традициям и ритуалам, характерным для каждой профессиональной общности. Этот аспект оценки разработан в меньшей степени. Здесь могут быть использованы приемы оценки, применяемые при измерении ЦОЕ, определении референтной группы или совместимости субъектов трудовой деятельности.

Данная процедура оценивания моделирует процесс идентификации, который описывается в рамках ценностного подхода к развитию идентичности. Суть развития ПИ при таком понимании заключается в проецировании собственной системы профессиональных ценностей и позиций на представление о ценностях и позициях, которые, по мнению субъекта, характерны для конкретной профессиональной общности. На основе сопоставления ценностей происходит принятие решения об уровне ПИ. А на основе принятия ценностей профессиональной общности и их сопоставления с индивидуальными происходит корректировка и развитие последних.

Заявленный нами подход к пониманию ПИ и ее оценке может показаться весьма эклектичным. На самом деле это, конечно, не так, поскольку мы считаем, что ПИ является системным образованием, а ее формирование происходит на основе целого комплекса различных механизмов, включая когнитивный, мотивационный и ценностный. Надо признать, что между названными механизмами на разных этапах профессионализации могут возникать противоречия и нестыковки: например, человеку нравится профессия, но не удовлетворяет уровень собственного профессионализма; или наоборот, его устраивает уровень профессионализма, но не нравится система ценностей и традиций профессиональной общности.

В силу действия закона неравномерности и гетерохронности развития, возможны ситуации, когда

одни механизмы начинают играть ведущую роль, а другие второстепенную. В некоторых случаях ПИ формируется и реализуется на основе лишь одного механизма, который по тем или иным причинам является ключевым. Несмотря на преобладание отдельных механизмов, их редукцию, наличие противоречивых отношений между ними, они действуют как целостное образование, функция которого состоит в том, чтобы помочь человеку разобраться в проблемах своего профессионального становления и реализации. А на этом пути человеку приходится решать весьма сложные и важные проблемы (продолжать трудиться по данной профессии или сменить ее; оправдывает данная профессия мои ожидания или нет; позволяет ли профессия самореализоваться и удовлетворять актуальные потребности и многие другие).

Очень важен для понимания сущности ПИ ее анализ на уровне содержания функциональной системы. Именно он позволяет раскрыть сам процесс обретения человеком ПИ и приблизиться к ответу на вопрос, как человек выстраивает свою профессиональную идентичность на различных этапах профессионального становления.

В соответствии с принципами психологического анализа системы профессиональной деятельности, предложенной В.Д. Шадриковым, функциональная система ПИ может быть рассмотрена на двух уровнях – операциональном и на уровне ПВК и ПЗК. Основными элементами операциональной составляющей функциональной системы выступают цель (представление о необходимом уровне идентичности), программа действий по ее обретению, представления о субъективных и объективных факторах, влияющих на ее достижение, реальные действия и поступки по ее достижению, контроль за уровнем ПИ, регулирование способа ее достижения или содержания цели.

Цель функциональной системы ПИ является «элементом», или «единицей», идентичности в понимании Дж. Марсиа, А. Ватермана и других исследователей, поэтому она может выступать в форме представления об оптимальном состоянии ПИ, в форме идеальной или антиидеальной Я-концепции, в форме представления об идеальном мотивационном потенциале профессии и т.д. Другими словами, цель в структуре функциональной системы – это то, с чем пытается себя идентифицировать человек.

Важными компонентами функциональной системы ПИ являются мотивы. Анализ их содержания позволяет ответить на вопрос, зачем человек стремится к обретению ПИ, какой она для него имеет смысл.

Итак, фиксация понятия функциональной системы ПИ задает новый ракурс изучения идентичности и позволяет выделить особые формы социально-психологической активности, ориентированные на достижение заданного уровня ИП. Содержание данной

активности, которую выше мы называли профессиональной идентификацией, раскрывается через операциональную подструктуру функциональной системы и обнаруживает тесную связь с другим механизмом профессионального развития человека – профессиональным самоопределением.

В рамках нашего исследования изучалось развитие профессиональной идентичности у студентов педагогического вуза и у начинающих учителей со стажем самостоятельной работы в школе не более 5 лет.

Студент-первокурсник до определенного момента продолжает ощущать себя еще школьником, т.е. некоторое время он является носителем «школьной» идентичности. Психологически это проявляется в том, что индивид «не может до конца поверить» или не может осознать себя студентом, у него сохраняются «школьные привычки», он оценивает все происходящее с позиции школьника, ему еще неуютно и непривычно в роли студента.

Осознание архаичности и непродуктивности школьной идентичности начинается уже на 1-м курсе, чему способствуют общение со старшекурсниками и с более «продвинутыми» товарищами по группе, усвоение требований преподавателей вуза и другие факторы, стимулирующие вхождение в новую социальную роль. Однако преодоление школьной идентичности затрудняется из-за отсутствия адекватной Я-концепции, реальных представлений о жизни и деятельности студенчества и т.д. К концу 2-го курса у студентов начинает накапливаться «критическая масса» опыта студенческой жизни, которая позволяет ему окончательно преодолеть школьную идентичность и ощутить себя студентом в полной мере. Становление студенческой идентичности в основном завершается к 3-му курсу, что сопровождается ростом большинства самооценочных показателей, фиксацией социального статуса индивида в группе и стиля студенческой жизнедеятельности.

На третьем курсе окончательно складывается личность студента как субъекта учебно-академической деятельности, иначе говоря, индивид становится настоящим студентом и по формам деятельности, и по мировоззрению, и по отношению к себе, к учебе, а также по системе ценностей и интересов, способу одеваться, общаться, проводить свободное время и т.д.

Однако уже на 4–5-м курсах (в зависимости от типа вуза) под влиянием производственной практики и все большей ориентации на «послевузовскую жизнь» у студентов начинает складываться собственно профессиональная идентичность. О ее появлении свидетельствуют многочисленные факты, в том числе и изменение отношения к учебным предметам. Учебные дисциплины, отдельные их разделы все в большей степени начинают оцениваться «с профессиональной точки зрения» (пригодится или нет в

будущей работе). Происходит окончательное принятие решения о том, связывать свою судьбу с работой в школе или нет.

К концу обучения у большинства студентов формирование профессиональной идентичности не завершается, и поэтому студенты-пятикурсники очень часто не верят в себя как в профессионалов и не считают себя таковыми. Это состояние переживается ими как неготовность к самостоятельной деятельности, как ощущение страха перед будущим вообще и профессиональными перспективами в частности. Возможно, именно по этой причине у студентов 5-го курса профессиональная самооценка существенно снижается. Учитывая определенную «рыхлость» данной формы идентичности, мы назвали ее учебно-профессиональной.

Формирование собственно профессиональной идентичности, по нашим данным, происходит в начальный период самостоятельной профессиональной деятельности молодого учителя в школе. Осознание неэффективности учебно-профессиональной идентичности, которая сформировалась в последние годы обучения в вузе, начинается на втором году самостоятельной работы. Именно с этого момента начинается процесс формирования профессиональной идентичности. Учитывая динамику объективных и субъективных показателей, можно утверждать, что данный процесс в основном завершается на 3–4-м году самостоятельной работы.

Итак, проведенный выше теоретико-экспериментальный анализ позволяет сделать следующие выводы.

Профессиональная идентичность является одним из ведущих критериев становления профессионала. Профессионализм не может быть сведен лишь к умелости и мастерству, он тесно связан с отношением человека к себе как профессионалу, к профессиональной деятельности как форме самореализации, к ценностям и традициям профессионального сообщества в целом.

Профессиональная идентичность – это определенное состояние личности, которое человек сам себе задает и к которому стремится. Следует говорить о специальной идентификационной активности человека, которая направлена на поиск в рамках профессиональной деятельности, и тех идентификационных характеристик, которые ему необходимы. Осознавая необходимость формирования профессиональной идентичности, человек сам решает, в какой степени нужно принимать данную форму деятельности, данный способ профессионального взаимодействия и себя как профессионала.

Профессиональная идентичность является внутренне противоречивой характеристикой личности. На различных этапах профессионализации направление и уровень развития ее основных параметров могут не совпадать. Принимая себя как профессио-

нала, человек может сомневаться или отвергать профессиональные ценности, которые ему навязывает профессиональное сообщество. Принимая профессиональные ценности, человек может быть не удовлетворен содержанием и условиями профессиональной деятельности. Отмеченное рассогласование характерно лишь для начальных стадий формирования профессиональной идентичности.

Профессиональная идентичность – это интегральная характеристика личности. Она не может быть сведена к социальной идентичности, поскольку не исчерпывается принятием соответствующих профессиональных ролей и функций. С другой стороны, она не может быть сведена и к самоидентичности, поскольку отношение к себе как профессионалу является лишь одним из показателей сформированности профессиональной идентичности. Интегральность данной характеристики личности заключается в том, что в структуре профессиональной идентичности представлены обе формы идентичности.

Становление профессиональной идентичности носит ярко выраженный циклический характер. В эмпирическом исследовании студентов и начинающих учителей мы выявили следующие формы идентичности: школьная, академическая, учебно-профессиональная и профессиональная. Выделенные формы мы рассматриваем как этапы становления профессиональной идентичности. Переход от одной

формы идентичности к другой осуществляется через кризис. Кризис школьной идентичности приходится на 2-й курс обучения в вузе, кризис академической идентичности зафиксирован в конце 3-го курса, а кризис учебно-профессиональной идентичности отмечен во втором году самостоятельной работы.

Зафиксированы и маргинальные формы развития идентичности. Студент, не преодолевший кризис школьной идентичности, не может стать полноценным субъектом академической деятельности и системы межличностных отношений. Чаще всего такие студенты уходят из вуза. Студенты, не преодолевшие кризис академической идентичности, превращаются в так называемых «вечных студентов», для которых процесс обучения становится самоцелью, никаких профессиональных ориентиров у них не формируется.

Можно говорить о следующих этапах (циклах) становления профессиональной идентичности:

- школьная идентичность – мораторий (поиски новых форм идентичности) и кризис идентичности: 3-й семестр;
- студенческая (академическая) идентичность – мораторий (уточнение старых и поиск новых форм идентичности) и кризис идентичности: 6–7-й семестр;
- учебно-профессиональная идентичность – мораторий и кризис идентичности: второй год самостоятельной работы;
- профессиональная идентичность.

Литература

1. Антонова И.В. Проблема личностной идентичности // Вопросы психологии. 1996. С. 131–143.
2. Анцыферова Л.И. Эпигенетическая концепция развития личности Эрика Г. Эриксона // Принцип развития психологии. М.: Наука, 1978. С. 212–242.
3. Гласс Дж., Стенли Дж. Введение в математическую статистику для педагогов и психологов. М.: Прогресс, 1987.
4. Гуревич К.М. Некоторые психофизиологические вопросы формирования оператора // Психофизиологические вопросы становления профессионала. М., 1976.
5. Иванова Н.Л. Социальная идентичность и проблемы образования. Ярославль, 2001.
6. Маркова А.К. Психологические критерии и ступени профессионализации учителя // Педагогика. 1995. № 6.
7. Поваренков Ю.П. Системо-генетическая концепция профессионального становления человека // Идея системности в современной психологии / Под ред. В.А. Барабанщикова. М., 2005.
8. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. М., 2002.
9. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М., 2003.
10. Психология: Словарь / Под общей редакцией А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского. М., 1990.
11. Ericson E.H. Identity, youth and crisis. L.: Faber Identity in adolescence // Abelson. J. (Ed.). Handbook of adolescent psychology: N.Y.: J. Wiley, 1980.
12. Waterman A.S. Identity development from adolescence to adulthood: An extension of theory and a review // Devel. Psychol. 1982. Vol. 18, № 3. P. 341–358.

PSYCHOLOGICAL CONTENT OF VOCATIONAL IDENTITY

Yu.P. Povarenkov (Yaroslavl)

Summary. In article are considered and analysed main approaches to problem identity, which currently established in domestic and foreign psychology. It is entered new concept – vocational identity – as special type of social identity, which have unique structure of elements. It presents itself operational substructure of functional system of the process professionalization and correlate with the other mechanism of the professional development of personality – professional self-determination. It is formulated the worker definition of vocational identity and is undertaken attempt to it's operationing. They are analysed results of the empirical studies, where main purpose is verification of the concept «vocational identity».

Key words: professional identity, professionalization, professional self-determination, Ego-concept, personal identity, social identity, professional personal formation.