

Т.Л. Лях

ПРОФЕСІЙНА ІДЕНТИЧНІСТЬ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ



Соціальна робота пройшла шлях від дій непрофесійних ентузіастів, які займалися благодійністю у XVIII – XIX ст. до професійної діяльності фахівців – соціальних працівників, які нині намагаються концептуально визначити і затвердити свою професійну ідентичність. Сфери діяльності соціальних працівників настільки різноманітні, що відповідь на питання «хто такий соціальний працівник?» для них стала не просто справою професійної солідарності або теоретичного інтересу, а важливою умовою професійного самовизначення, здобуття особистого і соціального статусу. Проблема ідентичності соціальних працівників підсилюється ще й тим, що не лише в Україні, але й на міжнародному рівні немає згоди щодо певних професійних стандартів у цій галузі.

Питання професійної ідентичності досліджували Р. Андреева, Е. Аронсон, Т. Буякас, Ж. Вірна, П. Гуревич, Р. Ейкерт, Е. Еріксон, М. Заковоротна, П. Ігнатенко, О. Леонтєв, А. Лукіячук, А. Лук'янов, Г. Костюк, А. Кузьмін, Д. Майєрс, О. Міненко, І. Остапенко, А. Остапівський, В. Павленко, Л. Путілова, С. Рубінштейн, Т. Таджфел, Дж. Тернер, Т. Уілсона, Д. Фельдштейн, К. Чарнецькі та ін. На жаль, наразі ще немає ґрунтовних досліджень, пов'язаних з вивченням та оцінкою професійної ідентичності соціальних працівників у нашій країні.

Метою статті є аналіз сутності професійної ідентичності соціальних працівників.

Система найзагальніших уявлень про себе і своє місце у світі називають ідентичністю. Вона передбачає також усвідомлення себе як професіонала [6]. Людина не просто „обирає певну професію”, а значною мірою визначає весь подальший свій спосіб життя, коло спілкування. Обираючи професію, людина не тільки обирає майбутнє місце роботи, але й вирішує стати частиною певної групи людей – професіоналів, і як би завчасно дає згоду на прийняття їх етичних норм, правил, принципів роботи, цінностей і, в деякій мірі, способу життя.

Уявлення про себе як про носія певної професії – невід'ємний компонент уявлень більшості дорослих людей про самих себе. Чим більш людина любить свою професію, тим більш поєднані ці уявлення, адже згодом людина вже не усвідомлює себе без поза своєю професією. І якщо така людина з певних причин не може займатися своєю улюбленою справою (наприклад, через хворобу, безробіття, вихід на пенсію тощо), то це стає для неї справжньою життєвою трагедією. Іноді вибір професії або місця майбутнього навчання здається легким. Але насправді це рішення приймається за формулою „одна мить + усе попереднє життя”.

Навіть, якщо саме рішення приймається нашвидкуруч, однак воно залежить від усього попереднього життєвого досвіду людини. Отже професійне самовизначення не обмежується раптовим вибором, воно починається задовго до самої події, продовжується і після неї, по мірі подальшого навчання та оволодіння професією. Складність вибору лише в тому, що обрати професію – означає, відмовитися від інших [1].

У цьому контексті можна виділити 4 статуси професійної ідентичності, своєрідних сходинок, на яких людина знаходиться у процесі професійного самовизначення.

Першою сходинкою є невизначена професійна ідентичність. Вибір життєвого шляху вже зроблено, чіткі уявлення про кар'єру відсутні, але людина навіть і не ставить перед собою таку проблему. Дифузна (невизначена) ідентичність спостерігається у тих людей, які не мають чітких цілей, цінностей та переконань не намагаються активно їх сформулювати. Вони ніколи не були у стані кризи чи виявилися не здатними вирішувати проблеми, що виникають за відсутності чіткої ідентичності з'являються такі негативні стани, як песимізм, апатія, злість, відчуження, тривожність тощо.

Друга сходинка – нав'язана професійна ідентичність. У цьому випадку людина має сформовані уявлення про своє професійне майбутнє, але вони нав'язані ззовні (наприклад, батьками, керівником соціальної служби, соціального проекту, де людина була клієнтом тощо).

Третя сходинка – це мораторій (криза вибору) професійної ідентичності. Тут інше – людина усвідомлює проблему вибору професії і знаходиться у процесі її вирішення, але найбільш вдалий варіант ще не визначено. У стані мораторію (кризи ідентичності) перебувають люди, які активно намагаються її подолати, використовуючи різні альтернативи. Вони постійно відшукують інформацію, яка буде корисною для подолання кризи (читання літератури відповідної тематики, бесіди із друзями та родичами, експериментування зі стилем життя). На ранніх етапах такого пошуку людина відчуває радість, очікування та цікавість.

Четверта сходинка – сформована професійна ідентичність. Професійні плани визначено, що стало результатом осмисленого виваженого рішення людини. Зокрема, сформована (досягнута або зріла) ідентичність властива людині, яка пройшла період самодослідження та має визначену систему цілей, цінностей та переконань. Такі люди знають, хто вони і чого прагнуть та відповідно структурують власне життя. Для них властиві почуття довіри, оптимізму стосовно майбутнього. Усвідомлення труднощів не применшує намірів дотримуватися обраного напрямку. Свої цілі, цінності та переконання така людина розглядає як особистісно-значущі, які забезпечують їй відчуття усвідомлення життя [5].

Отже, ідентичність – це динамічна структура, яка розвивається та формується протягом усього життя людини [2]. Цей розвиток

відбувається нерівномірно. Визначальним в ньому є бажання особистості до набуття ідентичності й процеси, які пов'язані із її втратою.

Сучасний вітчизняний соціальний працівник вбачає своє завдання в тому, щоб його клієнт у подальшому зміг обходитися без цієї допомоги, що і є показником професійного успіху. Ідея „професіоналізму”, яка задає відповідну модель і стандарт поведінки, істотно вплинула і на організацію соціальної роботи в цілому. Незважаючи на різноманітність сфер спеціалізації (різні категорії клієнтів, різні стилі роботи, різні теоретичні підходи), в соціальній роботі визначилася загальна специфіка, яка дозволяє вважати її професією, а не просто строкатим переліком функцій. Характер діяльності вимагає від соціальних працівників знання широкого кола питань: організації системи соціального забезпечення взагалі, відповідного законодавства, елементів соціології та економіки, конкретних прийомів індивідуальної роботи з людьми. Тобто передбачається необхідність знань про людину у прикладній психології.

Разом з тим соціальній роботі притаманні певні особливості. Характер проблем, з якими вона стикається, не дозволяє запропонувати однозначні методи їх ефективного вирішення. Будь-які недоліки тут найбільш помітні. Тому прорахунки сім'ї, суспільства у багатьох країнах вважаються виною саме соціальних працівників.

Позиція соціальних працівників як фахівців-професіоналів передбачає об'єктивність і неупередженість. Соціальний працівник, який усвідомлено обрав свій фах, осягнув його суспільну місію і моральну сутність, успіх своєї роботи вбачає в облагородженні світу людей, які з різних причин опинилися у складних життєвих обставинах, у сповненні цього світу, як би це не було складно, позитивними емоціями, у відчутті своєї потрібності суспільству і конкретним людям. Ця робота потребує не тільки певних професійних знань, умінь використовувати найпродуктивніші для кожної конкретної ситуації форми, методи, технології соціальної роботи, а й відповідних особистісних якостей, без яких багатьом вона може здаватися рутинною, надто обтяжливою і замість користі приносити шкоду клієнтам і суспільству. Тому особливо важливими є такі індивідуальні якості соціального працівника, як гуманістична спрямованість, особиста і соціальна відповідальність, загострене почуття справедливості, власна гідність і повага до гідності іншої людини, терпимість, ввічливість, порядність, емпатійність (здатність співпереживати, співчувати), готовність зрозуміти клієнта і прийти йому на допомогу, уважність, старанність, щирість, комунікабельність, соціальна адаптованість.

Із ідентичністю пов'язаний процес професіоналізації особистості. Він полягає в науці людини, залучені її до професії. До професіоналів відносять тих, хто оволодів нормами професійної діяльності, професійного спілкування і здійснює їх на високому рівні, досягаючи професійної майстерності, дотримуючись професійної етики, слідуючи професійним ціннісним орієнтаціям; це такі люди які прагнуть та вміють

викликати інтерес до результатів своєї професійної діяльності, сприяють підвищенню значення й престижу своєї професії в суспільстві, гнучко враховують нові запити суспільства до професії.

У своєму становленні людина як професіонал проходить такі фази: оптант (вибір професії); адепт (навчання певній професії); адаптант (звикання молодого фахівця до роботи); інтернал (досвідчений працівник, який повністю може справлятися зі своєю роботою); майстер (характеризується індивідуальним, неповторним стилем діяльності й високим стабільними результатами діяльності); авторитет (майстер своєї справи, відомий у професійних колах та за їх межами); наставник (фахівець, в якого колеги готові повчитися й перейняти досвід) [3].

За будь-яких суттєвих змін, що відбуваються в житті, зокрема, при зміні професії, людина може переживати кризу ідентичності. Криза ідентичності – плутанина, нерозуміння власної ролі в житті, стан сумнівів стосовно свого бажання або можливості жити відповідно до очікувань інших і невпевненості стосовно того, якою людиною бути, якщо ці очікування не справджуються [4]. Можливо, більш адекватно ситуацію зміни професії пояснює термін „конфлікт ідентичності”, коли людина прагне повернутися в минуле, але не до попередньої позиції, а до звичної ідентичності. Нова ідентичність формується повільно, її формування супроводжується переглядом життєвих пріоритетів, ставлення до різних аспектів свого функціонування. Напевне, це стосується всіх, хто змінив свій попередній фах на соціальну роботу.

Відтак зрозумілими стають джерела проблем професійної ідентичності: розбіжності між розумінням ролей соціального працівника різними фахівцями, що підсилюється широтою спектру ролей соціального працівника (наприклад, нерозуміння молодшим медичним персоналом ролей та функцій соціальних працівників ВІЛ-сервісних організацій); нестача авторитетних фахівців, котрі б уможливили ідентифікацію; не сформовані уявлення оточуючих про професію і відсутність або невідповідність очікувань інших людей розумінню самим працівником його ролі.

Список використаної літератури

- 1. Боровикова С. А.** Профессиональное самоопределение / С. А. Боровикова // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. – СПб. : Питер, 1991. – С. 14–26.
- 2. Иванова Н. Л.** Профессиональная идентичность и профессиональное пространство / Н. Л. Иванова // Мир психологии. – М. : 2004. – № 2. – С. 148–156.
- 3. Климов Е. А.** Основы психологии : учебник / Е. А. Климов. – М. : Юнити-Дана, 2002. – 462 с.
- 4. Лях Т. Л.** Проблеми формування професійної ідентичності соціальних працівників ВІЛ-сервісних організацій України / Т. Л. Лях // Форум соціальних працівників, які здійснюють програми із профілактики, догляду та підтримки для уразливих до ВІЛ груп в рамках виконання програми 6-го раунду Глобального фонду

для боротьби зі СНІДом, туберкульозом та малярією: робочі матеріали учасників форуму 29 травня – 1 червня 2012 р. – К : Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні, 2011. – С. 68–80. **5. Тюптя О., Мазарська Г.** До питання про вимірювання професійної ідентичності (на прикладі професії „соціальний працівник” / О. Тюптя, Г. Мазарська // Вісник „Соціологія. Психологія. Педагогіка” : зб. наук. пр. / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – К. : Видавничий центр „Київський університет”, 2006. – № 24-25/2006. – С. 109–113. **6. Marcia J. E.** Development and validation of ego-identity status / J. E. Marcia // Journal of Personality and Social Psychology. – 1975. – Vol. 3. – P. 551–558.

Лях Т.Л. Профессиональная идентичность социальных работников

В статье определено содержание понятия „идентичность”, охарактеризованы сущность статусов профессиональной идентичности (неопределенная, навязанная, кризисная, сформированная). Автор рассматривает процесс профессионализации личности, раскрывает сущность понятий „профессиональная идентичность”, „профессионал”, „конфликт идентичности”, анализирует фазы приобретения профессионализма, определяет проблемы профессиональной идентичности социальных работников.

Ключевые слова: идентичность, профессиональная идентичность, социальный работник.

Лях Т.Л. Професійна ідентичність соціальних працівників

У статті визначено зміст поняття „ідентичність”, охарактеризовано сутність статусів професійної ідентичності (невизначена, нав’язана, кризова, сформована). Автор розглядає процес професіоналізації особистості, розкриває сутність понять „професійна ідентичність”, „професіонал”, „конфлікт ідентичності”, аналізує фази набуття професіоналізму, визначає проблеми професійної ідентичності соціальних працівників.

Ключові слова: ідентичність, професійна ідентичність, соціальний працівник.

Lyakh T.L. The professional identity of social workers

The article defines the meaning of „identity” and describes the essence of professional identity statuses of social workers (e.g. undefined, imposed, crisis, formed). The author discusses the process of professionalization of personality, reveals the meanings „professional identity”, „professional”, „identity conflict”, analyzes the phases of the process of gaining professionalism, defines key problems of professional identity of social workers.

Keywords: identity, professional identity, social worker.