

МІЛЮТІНА К.Л.,
кандидат психологічних наук,
доцент, Київський національний
університет імені Тараса Шевченка,
м. Київ

ТРАНСФОРМАЦІЯ ІДЕНТИЧНОСТІ ОСОБИСТОСТІ У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Криза, пов'язана з нестабільністю етнічної або професійної ідентичності особистості, в межах індивідуальної життєвої траєкторії піддає випробуванню адаптивні механізми особистості, і якщо суспільство створює програми допомоги – культурної асиміляції, безпервної освіти, то відбувається успішна перебудова деяких переконань, та життєвих диспозицій.

Ключові слова. Адаптація, життєва тректорія, безробіття, безпервна совіта.

Кризисная ситуация, возникающая в результате смені этнической или профессиональной идентичности, требует активизации адаптационных механизмов. В зависимости от уровня поддержки в виде программ ассимиляции и непрерывного образования, такие ситуации могут привести к личностному росту и переобучению или дезадаптивной жизненной траектории.

Ключевые слова. Адаптация, безработица, жизненная траектория, непрерывное образование.

The crisis resulting from changing ethnic and professional identity requires the activation of adaptive mechanisms. Depending on the level of support in the form of assimilation programs and continuing education, such situations can lead to personal growth and retraining or dezadaptiv life trajectory.

Key words. Adaptation, unemployment, life trajectory, continuous education.

Постановка проблеми. У стабільному суспільстві, в якому зберігається соціальний контроль, різні компоненти способу життя (нормативні, реальні та ідеальні) перебувають в процесі

встановлення динамічної рівноваги. У стабільних соціальних системах відбувається процес соціально-спрямованої адаптації. Цей тип проблеми виникає внаслідок різкої зміни соціально-політичної та економічної ситуації в меж-

ах однієї країни (перебудова 90-х років на території Радянського Союзу). Гуманітарна сфера як сфера реалізації гуманітарних відносин між людьми постає, насамперед, як плетиво суперечливих духовних інтересів людей. В стабільних суспільствах ця сфера має широкі можливості для саморегуляції. Роль інститутів соціалізації в таких суспільствах має вирішальний характер. Однак роль інститутів соціалізації в стабільному і трансформаційному суспільствах не може бути однаковою.

Трансформаційне суспільство [7] – а Україна належить саме до соціальних систем такого типу – є суспільством мінливим. Ситуація в ньому постійно змінюється. Причому, не завжди на краще. В ньому виникають нові або радикально змінюються існуючі соціальні групи, інститути, відносини, мотиви, оцінки тощо. Змінюється їх участь у регуляції суспільних відносин. Змінюється й роль держави. Історично склалось так, що з проголошенням державної незалежності й початком розбудови української держави більшість соціальних інститутів залишилась успадкованими від попереднього радянського суспільства і завдання, що постало перед новою українською владою, полягало у визначенні шляхів оптимальної трансформації наявної соціальної структури відповідно до нових історичних завдань і перспектив.

В історії людства відомі періоди [1], коли суспільні процеси зазнавали вирішального впливу інших соціальних інститутів, наприклад церкви (а у деяких країнах така ситуація наявна і сьогодні), однак сучасні суспільства розбудовуються як впорядковані саме довкола інституту держави. Відповідно, держава на сьогоднішній день більш або менш жорстко регламентує практично всі суспільні процеси. Для цього вона повинна рахуватися з логікою і нормативністю тих соціальних інститутів, які вона охоплює як свої складові – центральні чи периферійні. Такі інститути як сім'я, приватна власність

чи церква чим далі, тим більше автономізуються від держави, утворюючи базову структуру громадянського суспільства. Втім, така автономізація лише зміцнює державу, адже диверсифікує можливі реакції суспільства на історичні виклики, а отже, в кінцевому підсумку, підтримує суспільний порядок. Найбільш типовою є ситуація еміграції та пов'язана з нею проблема зміни національної ідентичності.

У нестабільних соціальних умовах, головною ознакою яких є деструкції їхньої ціннісно-нормативної основи, визначальну роль відіграє афективний, когнітивний та моральний потенціал окремої особистості. Основною характеристикою соціального статусу в умовах дезорганізованого суспільства є його невизначеність. Цікавим є ряд робіт, у яких автори звертають увагу на те, що швидкість адаптаційних процесів людини впливає на темп та спрямованість соціальних змін. В житті дорослої людини можливі обставини, за яких вона має переглянути усталену систему переконань. Це може бути пов'язано як з внутрішньо особистісними причинами, зокрема кризами у розвитку особистості, так і з зовнішньою ситуацією.

Метою даної статті є розгляд процесу та механізмів адаптації людини до змін у соціокультурному середовищі, формування індивідуальної траєкторії життя при трансформації етнічної або професійної самоідентифікації.

На жаль, ці проблеми привертають недостатню увагу у вітчизняній та зарубіжній психології. Друпи слід віднести дослідження присвячені формуванню життєвих стратегій та самоідентичності в умовах етнічної нестабільності: полікультурного середовища, зміни країни проживання тощо. Г.У. Солдатов [6] звертає увагу на динаміку етнічних переконань. Спираючись на теорію соціальної ідентичності Г. Тежфела, вона висуває такі теоретичні положення:

- індивід, розглядаючи себе як чле-

на якоїсь соціальної групи, прагне оцінити її позитивно, підіймаючи як статус групи, так і власну самооцінку;

- емоційний компонент ідентичності полягає в усвідомленні факта своєї належності до групи у вигляді різних почуттів.

В зв'язку з особливостями пострадянського простору, проблема соціальної ідентичності набула етнічного забарвлення і, сприяючи етнічній інтеграції, вона стала перешкоджати загальносуспільному об'єднанню. Порушення взаємодії між свідомим та неусвідомленим рівнем ідентичності проявляється у змінах змісту та структури національної ідентичності. Один бік цієї трансформації – це ідентифікація з тінню: неусвідомленими, неприємними рисами національного характеру. Другий бік – ідентифікація з архетипами, прадавними образами та архаїчними символами даного народу. Це викликає актуалізацію спогадів про драматичне чи героїчне минуле життя свого народу [5]. Міфологізація архетипів робить їх надбанням всього народу, та сучасні події несвідомо починають розглядатися крізь призму минулого. Через розширення індивідуальних меж, ототожнення з національними переконаннями особистість може віднайти впевненість та стабільність. Узагальнюючи цю роботу, можна дійти висновку, що у часи суспільної нестабільності людина не може зберегти ті суспільні переконання та цінності, що були для неї важливі раніше. Використовуючи міфологізацію та ототожнення з архетипами людина несвідомо підвищує суб'єктивну значущість етнічних переконань та етнічної ідентифікації, що сприяє процесу адаптації людини (а, деякою мірою, і суспільства в цілому) до нових обставин [8]. Схожі закономірності відбуваються і в процесі соціокультурної адаптації. Це адаптація до іншої країни, її культури та менталітету.

Другим напрямком полегшення процесу адаптації є система заходів,

спрямована на акультурацію мігрантів. Трудова міграція стає достатньо актуальною для сучасної України через поширення міграції українців за кордон з метою заробітку з подальшим поверненням в Україну через декілька років. При зміні не лише соціального статусу, а й адаптації до іншої культури виникає своєрідний процес “аккультурації” [9].

Г. Тріандіс виокремлює п'ять етапів процесу адаптації візитерів. Перший етап дослідник назвав “медовим місяцем”. Він характеризується ентузіазмом та великими сподіваннями. На другому етапі адаптації стан тимчасової ейфорії минає і людина починає відчувати себе “чужинцем”, робить спроби відійти від реальності, спілкуючись тільки із земляками. Кульмінація настає на третьому етапі, коли індивіди, які не зуміли адаптуватися до нової культури, втрачають контроль над ситуацією, відчувають безпорадність та незадоволення. Може статися навіть так, що людина повернеться додому, не дочекавшись закінчення терміну перебування в іншій країні. На четвертому етапі депресія поступово змінюється оптимізмом, впевненістю та задоволенням. П'ятий етап характеризується повною адаптацією особистості до нової культури [8, с. 284]. Однак перелічені етапи адаптації та реадaptaції не є неодмінними для людей, які потрапляють в нове культурне середовище. Це залежить від багатьох чинників. Зокрема, Т. Стефаненко, Н. Фрейнкман-Хрустальова, О. Новіков [7,9]. виокремлюють індивідуальні та групові чинники, які впливають на процес адаптації. До індивідуальних чинників дослідники відносять демографічні та особистісні характеристики індивіда. Вони стверджують, що на процес адаптації впливає вік людини: швидко адаптуються маленькі діти, чого не можна сказати про літніх людей, для яких такий процес може стати важким випробуванням.

Широко застосовують в багатьох країнах світу так звані культурні аси-

мілятори. Їх ще називають технікою підвищення міжкультурної сензитивності. Основна їх мета – навчити людину бачити ситуацію з точки зору членів чужої групи, розуміти їхнє бачення світу, але при цьому, безперечно, не забувати своєї культури. Культурний асимілятор містить опис різних ситуацій (від 35 до 200), в яких взаємодіють індивіди з двох різних культур, а також чотири інтерпретації їх поведінки. В ситуаціях, як правило, повинні описуватися випадки, які найчастіше зустрічаються при взаємодії представників двох різних культур, ситуації, які неправильно пояснюють, і це спричиняє конфлікт, а також ситуації, які дають можливість отримати важливу інформацію про чужу культуру.

Другий напрямок пов'язано з вивченням феноменів, що виникли в наслідок розпаду Радянського Союзу. Так, зокрема, Л.Г. Іонін [1] вважає, що загибель радянської моноетністичності призвела до розпаду сформованого за десятиріччя образу світу, що викликало масову дезорієнтацію, втрату попередніх цінностей та переконань. За таких обставин світ для людини та людина для самої себе перестають бути зрозумілими. Втрата ідентифікації проявляється як дезадаптація: втрата можливості вести себе таким чином, щоб реакції зовнішнього середовища відповідали твоїм намірам та чеканням. Людина помічає, що інші перестали реагувати на її поведінку звичним чином. Такий стан викликає почуття непевності та інші симптоми дезадаптації. На думку автора, ідентифікація, сформована в процесі соціалізації, може бути втрачена завдяки двом основним причинам:

- Внаслідок кардинальних психологічних зрушень.
- Внаслідок швидких та значних змін в оточуючому соціальному середовищі.

Першим кроком до перебудови наявної системи переконань та ідентичності стає "втрата біографії". Індиві-

дуальна біографія характеризується співвідношенням прожитого життєвого шляху та перспективних життєвих планів. Саме майбутнє забезпечує єдність та цілісність сприйняття власної біографії. Завдяки цьому різкі зміни, що порушують плани на майбутнє, призводять до перегляду минулого. Така деструкція біографії відбувається, як правило в людей, орієнтованих на кар'єру та звиклих активно формувати свій життєвий шлях. Що сильніша мотивація до успіху в обраній сфері діяльності, то сильнішим є деструктивний вплив культурних та інституціональних змін. Людина починає перегляд та переусвідомлення не лише власного минулого, а й критеріїв успіху. Втрата минулої ідентичності обумовлює процес її відновлення – створення нового, цілісного світогляду та уявлення про себе, що буде відрізнятися від минулого. Після розпаду соціалістичної культури, численні зародки різноманітних субкультур стали намагатися заповнити вільний простір.

До третього напрямку можна віднести низку досліджень пов'язаних з проблемою нестабільності ринку праці та необхідністю зміни професійної ідентичності в дорослих працівників. З боку суспільства відбуваються спроби полегшення адаптації особистості до нестабільності в цілому та, зокрема, нестабільності ринку праці. Одним із заходів, спрямованих на досягнення цієї мети, виступає концепція безперервної освіти. Основу програми безперервної освіти в її європейській та американській редакції становить орієнтація на розвиток окремих людей та повсюдне забезпечення цього розвитку за рахунок зняття вікових, соціальних і організаційних обмежень. Мета навчання – надати кожному індивідові проблемну область та сферу діяльності, необхідну для розвитку його ініціативи та формування його самостійного судження. На Заході для позначки безперервної освіти використовують два терміни: "продо-

вжена освіта" (continuing education) та "навчання через все життя" (lifelong learning), при цьому останнім часом перевагу віддають останньому.

Термін "продовжена освіта" з'явився на початку 80-х років як відповідь на запити ринку праці. В той час людина розглядалася як "економічна істота", а освіта – як інвестиції в людський капітал. Таким чином, цінність освіти знижувалася, тому що вона концентрувалася на людських ресурсах як капіталі, та економічних якостях як інвестиціях першої необхідності.

Що стосується "навчання протягом всього життя", що з'явилося в 70-х роках, то воно з самого початку мало гуманістичні традиції. Всі люди розглядаються як здатні до навчання, розвитку своїх потенційних можливостей і в будь-якому віці. З цієї точки зору термін виступає як інтегруючий та говорить про вікову безперервність освіти. З іншого боку, його можна розглядати як трохи ідеалістичний, тому що його застосовують в усіх можливих випадках, роблячи готовим до наповнення будь-яким змістом.

Особливі вимоги у світовій педагогіці приділяються післядипломній освіті, яка вважається найбільш гнучкою складовою процесу фахового зростання людини. Система післядипломної освіти, порівняно з базовою професійною, має певні переваги, а саме: вона є менш інерційною і здатна реагувати на швидкі соціально-економічні зміни; має безпосередній двосторонній зв'язок з практикою. Також слід враховувати, що заклади післядипломної освіти навчають дорослих людей, які вже мають відповідну вищу освіту, досвід практичної діяльності за фахом. Так, Г.Н. Протасова визначає післядипломну педагогічну освіту як "систему навчання та розвитку фахівців з вищою освітою...", що відбувається у спеціалізованих навчальних закладах та засобами самоосвіти та керується державними стандартами до фаху певних рівнів кваліфікації відпо-

відно до вимог суспільно-економічного та науково-технічного прогресу".

У наукових дослідженнях В.В. Олійника, А.М. Зубка, Н.І. Клокар, В.І. Маслова, В.І. Пуцова, М.І. Романенка, Т.М. Сорочан та інших розглядаються різні шляхи модернізації системи післядипломної педагогічної освіти, що дозволило останнім часом значно розвинути вітчизняну андрагогіку.

Програма безперервної освіти повинна осмислюватися як форма управління процесами розвитку. Це вимагає відмови від багатьох уявлень, що склалися, та визначення нового підходу і нової ідеології в царині освіти.

Ідея безперервної освіти – це програма розвитку мислення та діяльності, в рамках якої розвиток людини і виробничих систем можуть виступати тільки як приватні, фрагментарні задачі. Це особлива політика не тільки в царині навчання, але і в сфері організації вільного часу людей, суспільних відношень та соціокультурних систем.

З точки зору індивіда та професійної організації мислення та діяльності, безперервність межує з підготовкою, що координується, та замкненістю її на формування цілісного типу мислення та діяльності.

Україна сьогодні має достатньо сформовану мережу навчальних закладів і підрозділів післядипломної освіти.

Головними завданнями післядипломної освіти є:

- задоволення потреб господарського механізму в кваліфікованих кадрах та гнучке реагування на зміни, що відбуваються в суспільстві;
- забезпечення умов для постійного підвищення кваліфікації фахівців, безперервного розвитку потенціалу кожного спеціаліста, його інтелектуального та загальнокультурного рівня, отримання професійно необхідних знань та вмінь;
- забезпечення одержання нової кваліфікації, нової спеціальності на основі раніше здобутої в закладах

освіти і досвіду практичної роботи, поглиблення професійних знань та умінь за фахом;

- впровадження гнучкої системи безперервної освіти та самоосвіти громадян, забезпечення освіти дорослих впродовж усього життя.

Сформована в Україні система післядипломної педагогічної освіти характеризується наявністю чіткої організаційної структури, упорядкованої сукупності навчальних закладів та методичних установ, основними функціями яких є удосконалення науково-теоретичної і методичної підготовки, професійної майстерності, розширення загального культурного рівня працівників шкіл, позашкільних закладів та органів управління освітою.

Критеріями ефективності соціальної адаптації після зміни місця роботи або спеціальності можна вважати:

1. У сфері суспільної активності – участь у суспільній роботі і задоволеність цією участю;

2. У сфері міжособистісного спілкування – соціометричний статус і задоволеність відносинами в колективі;

3. Відношення до об'єднання (підприємства);

4. Відношення до колективу (мала група);

5. Задоволеність собою в роботі;

6. Адекватність взаємодії з іншими учасниками діяльності [2].

Ступінь виразності і тривалості процесів професійної адаптації в її соціальному аспекті визначається характеристиками самої адаптованої людини, такими як:

1. Особистісні розходження. Наприклад, молоді, висококваліфіковані і високоосвічені люди адаптуються швидше. Авторитарні особистості менш ефективно опановують нові соціальні норми і правила, цінності і традиції.

Найбільш оптимальним для адаптації набором особистісних характеристик володіє екстраверт, відкритий для спілкування і професійно компетентний.

2. Готовність до змін. Найбільш адаптивними є люди, сприйнятливі до змін, із наявною мотивацією до адаптації, тобто ті, які мають цілі, заради досягнення яких вони готові пережити тяготи стресу вживання в нове професійне середовище. Неоціненним при цьому є “доконтактний досвід” особистості – знання чи передбачення традицій нового колективу, нормативів, прав і обов'язків, умов і рівня спілкування, ієрархічної й організаційної структури, а також попередня інформованість про цілі і задачі організації, її структурні підрозділи і головних людей. Також на “приживлюваність” у новому професійному середовищі сприятливо позначається попередній досвід зміни місць роботи.

3. Наявність умінь і навичок входу в соціально-рольову структуру нової професійної групи. Установлення дружніх відносин з колегами в трудовому колективі плідно впливає на процеси професійної адаптації нового працівника. Також успішному пристосуванню до нової соціально-рольової структури сприяє встановлення неформальних міжособистісних відносин, коли друзі із колективу беруть на себе функції соціальної підтримки. Обмеженість же соціальної взаємодії з колективом може підсилити почуття відчуження і блокувати процеси вживання і звикання до нової ролі в професійній групі.

По стилю поведінки в неординарних ситуаціях людей можна підрозділити на такі категорії:

1. Люди, що зіткнувшись з об'єктивними труднощами, збираються із силами і намагаються виправити дискомфортну ситуацію.

2. Такі, що порівняно легко пристосовуються до нової обстановки, змінюючи заради цього своє поведіння, цілі й установки.

3. Ті, що воліють піти із ситуації, яка травмує, чи ухилитися від її усвідомлення, замість того, щоб переборювати несприятливі обставини і пристосуватися до вимог середовища.

4. Ті, що цілком привласнюють, синтезують елементи нової культури, норми й установи свого поводження в ній, поповнюючи тим самим уже наявний багаж адаптивних навичок [3].

Відповідно до цієї моделі мають місце чотири можливих результати адаптаційного процесу для нового працівника. Людина відкидає або свою власну культуру (з минулого трудового досвіду) на користь чужої ("перебіжчик"), або чужу на користь власної ("шовініст"). "Маргінал" коливається між двома культурами – своєю і новою колективною, найчастіше переживаючи внутрішньоособистісний конфлікт, блукаючи в ідентичності і, врешті-решт, не задовольняючи вимогам ні однієї з них. Останній тип – "посередник" – синтезує досвід обох культур, будучи їхньою сполучною ланкою.

В індивідів і груп у процесі взаємної адаптації є чотири можливих вибори: асиміляція, сепаратизм, маргіналіза-

ція й інтеграція. Однак успішна адаптація являє собою не тільки пристосування до умов нової виробничої групи, а припускає оволодіння ще однією культурою без збитку для цінностей власної [5].

Висновки.

У трансформаційному суспільстві можлива зміна не лише об'єктивних обставин життєдіяльності, а й суттєвих суб'єктивних складових, що визначають життєву траєкторію особистості: національної та професійної ідентичності. Наявність розвинених адаптивних механізмів та стратегій особистості забезпечує можливість успішного проживання ситуації тимчасової втрати ідентичності. Культурні асимілятори, система безпервної освіти та програми адаптації безробітних на підприємствах сприяє більш швидкому та успішному процесу ресоціалізації осіб, що перебувають у ситуації втрати ідентичності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Ионин Л. Г. Логика и история повседневности. Глава 2 // Ионин Л. Г. Социология культуры: путь в новое тысячелетие. М.: Логос, 2000. С. 57-122.
2. Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – М.: ИПП; Воронеж: МОДЭК, 1996. – 400 с.
3. Налчаджян А. А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии) / А. А. Налчаджян. – Ереван: Издательство АН Армянской ССР, 1988. – С. 18-22.
4. Петров В.П. Психологические проблемы профессиональной переориентации безработных. //Психологический журнал. Т. 14, № 3, 1993. - с. 79-89.
5. Пірен М. І. Основи етнопсихології / М. І. Пірен. – К.: Наука, 1996. – 360 с.
6. Солдатов Г.У., Шайгерова Л.А., Прокофьева Т.Ю., Кравцова О.А. Психодиагностика толерантности личности – М.: Смысл, – 2008. – 172 с.
7. Стефаненко Т. Г. Этнопсихология / Т. Г. Стефаненко. – М.: Институт психологии РАН, "Академический проект", 1999. – С. 279-300.
8. Триандис Гарри К. Культура и социальное поведение / Гарри К. Триандис [перевод: В.А. Соснин] – М.: Форум, 2007. – 384 с.
9. Фрейнкман-Хрусталева Н.С. Эмиграция и эмигранты: История и психология / Н.С. Фрейнкман-Хрусталева, А.И. Новиков [науч. ред. Г. А. Тишкин]. – СПб, 1995. – 153 с.