

Доценко Л.В.

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології професійної освіти Національного авіаційного університету
м. Київ, Україна

Каряка І.В.

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології професійної освіти Національного авіаційного університету
м. Київ, Україна.

Каряка О.Ю.

здобувач вищої освіти четвертого курсу освітньої програми «Логістика» факультету транспорту, менеджменту та логістики Національного авіаційного університету м. Київ, Україна.

КОГНІТИВНІ УЯВЛЕННЯ ТА ЇХ СТЕРЕОТИПИ ЯК ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

Анотація. У статті роботі розкрито когнітивні уявлення про професійну діяльність, їх стереотипи, наведено класифікацію даного феномену, а також розглянуто психологічні чинники виникнення та прояву професійних стереотипів людини. Висвітлено теорію сценарних драйверів та розкрито їх вплив на професійне самовизначення особистості.

Dotsenko L.V., Kariaka I.V., Kariaka O.Y. COGNITIVE PERCEPTIONS AND THEIR STEREOTYPES AS PSYCHOLOGICAL FEATURES OF PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION OF PERSONALITY

Abstract. The article reveals the cognitive ideas about professional activity, their stereotypes, the classification of this phenomenon, as well as considers the psychological factors of occurrence and manifestation of professional stereotypes human. The theory of script drivers is covered and their influence on the professional self-determination of personality.

В процесі здійснення вибору професійної діяльності особистість спирається на власні інтереси, мотиви, цінності, здібності та можливості. Ці, усвідомлені людиною, чинники мають значний вплив на формування її кар'єрних орієнтацій і професійне самовизначення. Проте, слід зазначити, що на вибір професії впливають не лише індивідуальні мотиваційні та ціннісні компоненти, але й уявлення про певні види професійної діяльності та їх представників, що склалися в суспільстві впродовж тривалого періоду часу, так звані, професійні стереотипи.

Стереотипи професійної діяльності є одним з різновидів соціальних стереотипів, що відноситься до міцних соціальних образів та ідей про особистісні характеристики та особливості поведінки людини певної професії.

Оскільки на сьогоднішній день, однозначного визначення поняття «професійний стереотип» не існує, ряд вчених пропонують власне бачення змісту даної дефініції. Так, означене явище визначається як психосоціальний феномен, який об'єднує соціальну реальність професійної діяльності з її особистісним і груповим сприйняттям (Бондарев 2011; 203), що за своєю природою, складає оцінну позицію по відношенню до професійної групи осіб, що виражається через соціальну установку (Паламарчук, 2016) та здійснює персоналізоване відображення певної професійної діяльності (Петренко, 2014). Відповідно до цього, можна сказати, що професійний стереотип – це система спрощених схематизованих уявлень щодо класичного представника певної професійної спільноти, в основі яких закладено оціночний афективний компонент.

Стосовно їх набуття та розвитку у людини, слід зазначити, що професійні стереотипи передаються людині від батьків, авторитетних дорослих, більш досвідчених колег по роботі, які мають вже свій згенерований набір професійних стереотипів, а також за допомогою засобів масової інформації, які, як правило, відображають поверхневі знання про ті професійні спільноти (Годфруа, 1992). Окрім цього значний вплив на їх появу здійснюють установки, що формуються в особистості протягом її життя (Вачков 2008). Це

говорить про те, що уявлення про професії, оцінки і переконання формуються так само, як і стереотипи, - спочатку через взаємодію з батьками, потім з іншими значущими людьми.

Відповідно до цього, в композиції професійних стереотипів фіксується наявність центральної та периферичної частин, де в першій знаходяться декілька найпомітніших, найвиразніших, чуттєво насичених характерних рис певної професійної діяльності або певного професіонала, з якими безпосередньо поєднуються елементи другої – особистісні якості та особливості поведінки (стереотип фахівця), властивості, процеси та функції певного явища (стереотип професії) (Дьяков 1996). Відтак, особливість функціонування професійного стереотипу зводиться до того, що «пізнаючи» за зовнішніми ознаками в дійсності певний суб'єкт або явище професійної діяльності, особистість схильна механічно приписувати до даних елементів ті властивості периферичної частини, які притаманні стійким стереотипам про дані образи.

Це говорить про те, що професійний стереотип є досить мінливим, оскільки з'являючись в умовах обмеженої інформації про об'єкт, він може виявитися помилковим і виконувати консервативну роль, спотворюючи знання людей про певний вид професії та осіб, які працюють в ній і, таким чином, деформувати міжособистісні взаємини (Вачков 2008).

Для більш детального аналізу стереотипів професійної виділяють основні групи прояву упереджень відносно професій, ґрунтуючись на природі їх змісту: вікові характеристики професії; особистісні характеристики; упередження щодо поведінкових схем і звичок представника професії; упередження щодо престижності професії; стереотипи щодо оплати праці; статеву приналежність професії (Клочко, 2007).

Зважаючи на вищезазначене, можна сказати, що при здійсненні вибору професії людина керується як мотиваційними та ціннісними орієнтаціями а також наявними в суспільстві стереотипами щодо певної професії. Окрім цього, на вибір професії впливають і неусвідомлені особистістю її власні потреби,

установки та спонукання. Дані елементи називають сценарними драйверами (Kahler 1975), які формуються ще в дитячому віці під впливом виховання та можуть керувати на підсвідомому рівні поведінкою та життєвими виборами людини впродовж усього її життя. Останні є сумою завченої поведінки і також, певною мірою, можуть виступати стереотипами життєдіяльності людини. Вони схиляють особистість до задоволення її прихованих потреб в більшій мірі, ніж усвідомлені дії. Окрім цього, сценарні драйвера також відображають можливі дії людини в період її професійного самовизначення (Gellert, 1975).

Експериментально було доведено, що більшість людей, час від часу, поводить себе відповідно до п'яти наступних драйверів (Kahler 1975): «Будь кращим!», «Будь сильним!», «Намагайся!», «Радуй інших!», «Поспішай!». Але є декілька сценарних драйверів, яким особистість надає перевагу в своїй поведінці, що і зумовлює особливі риси її характеру та індивідуальності.

Означені драйвери з'являються як спроба людини отримати емоції, яких їй не вистачає, і уникнути неприємних почуттів (Hazell, 1975). Так, драйвер «Радуй інших» трактується як приховане прохання про любов і безумовне прийняття та уникнення почуттів відкинутості і самотності; «Будь кращим», як діяльність, спрямована на здобуття поваги і визнання та уникнення переживання сорому за помилки; «Будь сильним» як піклування про власну безпеку та безпеку близьких за допомогою оволодіння контролем над власними емоціями та уникнення почуття вразливості і залежності від інших; «Поспішай» як отримання людиною задоволень і благ тут і зараз; «Намагайся» як отримання нагороди за виконання складних завдань. Відтак, люди з домінуючим драйвером «Радуй інших» схильні обирати професію в обслуговуючих та творчих сферах; «Будь кращим» - в соціальній сфері; «Будь сильним» - з піклуванням про безпеку суспільства; «Поспішай» - з швидким принесенням прибутку; «Намагайся» - з творчістю та креативністю.

Все це говорить про те, що сценарні драйвера формуються та передаються людині під впливом соціокультурного виховання з дитинства, тому вони мають вагоме значення при виборі професії. Таким чином, вибір

професійної діяльності людини обумовлюється її підсвідомими спонуканнями та установками які об'єднуються в сценарні драйвера, а також її усвідомленими інтересами, мотивами та цінностями. Однак, якщо сценарні драйвера та ціннісні орієнтації особистості сприяють задоволенню її усвідомлених та неусвідомлених потреб та втіленню її власних цінностей в обраній професії, то професійні стереотипи часто можуть виступати бар'єрами до цього, оскільки не відображають істинні інтереси людини, а змушують її діяти відповідно до соціальних очікувань.

Література:

- Бондарев С. К. Толерантность: введение в проблему. Стереотипы. Москва.: МПСИ, 2011. 240 с.
- Вачков И. В. Я и мой внутренний мир. Психология для старшеклассников. СПб: Питер, 2008. 112 с.
- Годфруа Ж. Что такое психология. Москва.: Мир, 1992. 496 с.
- Дьякова В. В. Стереотипы восприятия государственных служащих в современном российском обществе: автореф. дис. на соиск. уч. степ. канд. псих. наук : спец. 19.00.05 «Социальная психология» Москва: 1996. 143 с.
- Ключко О. С. Историко-теоретический анализ стереотипов профессиональной деятельности. // *Актуальные проблемы прикладной социологии*. Материалы научно-практической конференции. 2015. С. 118-127.
- Паламарчук В. С. рофессиональные стереотипы: вымысел или реальность. // Деньги Плюс. 2016. №8. С. 59-65.
- Петренко В. Ф. Реализация стереотипизирующей концепции Отто Клайнберга в условиях современного трансформирующегося общества. // Социологические исследования. 2014. №3. С. 42-49.
- Gellert S. Drivers/ Sh. Gellert.//*Transactional Analysis Bulletin*. 1975. №5. С.422-425.
- Hazell J. Drivers as Mediators of Stress Response. // *Transactional Analysis Journal*. 1989. №19. С. 212-223.

Kahler T. Drivers: The Key to the Process of Scripts. // Transactional Analysis
Journal. 1975. №5. C. 280-284.