

УДК 378:005:613.6

Мовмига Н.Є.,

*к.психол.н., доцент кафедри охорони праці та навколишнього середовища
Національний Технічний Університет «ХПІ», movnat@bigmir.net*

Україна, м. Харків

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

У змісті статті звернено увагу на підготовку майбутніх фахівців позначеної галузі, яка має бути орієнтована як на отримання певної сукупності професійних знань, так і на творчий характер діяльності. Питання про розвиток професійної ідентичності включено в коло загальної проблеми становлення професіонала. Аналізуючи погляди науковців на проблему формування професійної ідентичності, можна відмітити, що професійна ідентичність виступає системним, динамічним, багаторівневим психологічним явищем, безпосередньо пов'язаним з професійним самовизначенням, професійною самосвідомістю, професійним простором і професійним розвитком. Розкрито зміст основних етапів формування у студентів професійної ідентичності. Виходячи з того, що фахівцям із охорони праці вкрай важливо оволодіти професійною діяльністю на індивідуально-особовому рівні, його підготовка має бути орієнтована на професійно-особовий розвиток і саморозвиток. Тому важливим є розкриття сутності таких об'єктів професійної самосвідомості, як: комунікативні, статусно-позиційні, діяльнісно-професійні і зовнішньо-поведінкові якості. Важливого значення набуває дослідження професійної ідентичності.

Ключові слова: професійна ідентичність, психолого-педагогічні умови, професійна підготовка, індивідуально-особовий розвиток, професійно-особовий розвиток та саморозвиток, фахівець з охорони праці.

Постановка проблеми. Інтеграція України в європейську освітню спільноту припускає принципово інший підхід до організації професійної підготовки майбутніх фахівців з охорони праці. Сучасна інженерна діяльність характеризується інтеграцією наукового, технічного і виробничого знання, високими темпами зміни науково-технічної інформації, вживаної у виробничих процесах. Підготовка майбутніх фахівців позначеної галузі має бути орієнтована як на отримання певної сукупності професійних знань, так і на творчий характер діяльності, оволодіння методами пізнання, навичками самостійної пошукової діяльності, що дозволяють вільно орієнтуватися в інформаційному просторі. Сьогодні підготовка висококласних фахівців потрібна не лише суспільству з його вимогами, що постійно підвищуються, до професіоналізму працівника, але і самій людині для якісної інтеграції в суспільстві, можливості знаходити себе в структурі професійних стосунків, що постійно міняється. Мобільність трудових ресурсів, здатність людей до зміни професій, рівень освіти і здатність до подальшого навчання виходять на перший план. Економічні і організаційні зміни останніх років спричинили зміни в характері взаємовідносин між професійними учбовими закладами і підприємствами, а також державними і недержавними організаціями в питаннях підготовки фахівців. Сьогодні відсутня система розподілу випускників професійних учбових закладів, а підприємства і організації самостійно вирішують свої кадрові проблеми. Це супроводжується, з одного боку, загальним скороченням чисельності випускників, що влаштовуються на роботу, а з іншої – більш високими вимогами до претендентів.

В зв'язку з цим основою освітнього процесу у закладах вищої освіти стає компетентнісний підхід, що забезпечує формування професійної компетенції випускника, та задовольняє запити працедавця. Здатність ефективно вирішувати практичні завдання зв'язують з наявністю розгалуженої системи компетенцій, адаптивною гнучкістю, здатністю створювати і впроваджувати в процес професійної діяльності усе нове та передове, швидко орієнтуватися в стрімкому потоці інформації і з найменшими витратами знаходити і освоювати необхідні знання, та безпосередньо навчатися в процесі діяльності. Усі ці когнітивні параметри не можуть не впливати або не перебуває під впливом такої динамічної особової характеристики, як професійна ідентичність.

Вирішальна роль у системі вищої освіти в даному контексті належить системі сучасних педагогічних технологій підготовки майбутніх фахівців будь-якої галузі, завдяки чому реалізується державна політика, спрямована на потреби суспільного розвитку в галузі освіти і виховання спеціалістів вищої кваліфікації. Одним із першочергових завдань з цього питання в галузі забезпечення безпеки виробничої діяльності і охорони праці працівників є вдосконалення системи управління якістю підготовки фахівців (інженерів) з охорони праці в закладах вищої освіти, зокрема випускаючих кафедр.

Визначальними, системоутворювальними компонентами професійної готовності фахівця є суб'єктивні (особистісні) характеристики, адже вони відповідають за успішну актуалізацію професійних знань, умінь та навичок у процесі вирішення різних професійних завдань, забезпечують подальший гармонійний професійний

розвиток фахівця. Інтегративним особистісним показником готовності майбутнього фахівця до професійної діяльності є його професійна ідентичність, оскільки саме вона є центральною категорією професійної самосвідомості особистості, відображає єдність її професійного менталітету й майстерності, породжується професійним досвідом і професійним спілкуванням; вона в єдине пов'язує долю та істину, реальність і ментальність, свідомість та поведінку фахівця [1].

Питання про розвиток професійної ідентичності включено в коло загальної проблеми становлення професіонала. Це можливо тому, що професійна ідентичність виступає як внутрішнє джерело професійного розвитку й особистісного зростання будь-якого суб'єкта діяльності [1].

Особливий інтерес представляє дослідження формування і розвитку професійної ідентичності сучасних фахівців як в процесі професійної підготовки, так і в процесі безпосередньої роботи. Деякі студенти ще у момент навчання у закладах вищої освіти починають працювати за фахом, що тільки посилює їх входження в професію. Основною метою професійної освіти є формування і розвиток професійної ідентичності студента, і усвідомлення ним сенсу власної професійної діяльності. Людина з сформованою професійною ідентичністю вільніша у своїй професії, може передбачати труднощі роботи, самостійно ставити цілі і виробляти шляхи їх досягнення.

Процес пізнання професійного досвіду здійснюється невіддільно від особи того, хто навчається. Тому на сучасному етапі професійної освіти майбутніх фахівців позначено важливе питання про зміщення акценту з об'єкту навчання на суб'єкт творчого самонавчання особи студента, що можливо за умови досягнення певного рівня професійної ідентичності. Саме здатність і готовність до самоосвіти та саморозвитку є одним з основних показників підготовленості молоді людини до функціонування у сучасному швидкозмінному світі.

Суб'єктом освітньої діяльності у закладах вищої освіти є студент. Тому для виявлення психолого-педагогічних умов реалізації процесу формування професійної ідентичності необхідно враховувати специфічні особливості особи студента як багатофакторної обумовленої системи суб'єкта освітнього процесу, що саморозвивається.

Метою даної статті є аналіз основних підходів по вивченню професійної ідентичності майбутніх фахівців і визначення психолого-педагогічних аспектів формування професійної ідентичності фахівців з охорони праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Нині більшість дослідників сходяться на думці, що професійна ідентичність – це багатовимірний і інтеграційний психологічний феномен, що забезпечує людині цілісність, тотожність, визначеність, розвивається в ході професійного навчання в просторі процесів самовизначення, самоорганізації, персоналізації (Д. Альбуханова-Славська, Е. Єрмолаєва, Є. Зеєр, А. Клімов, У. Родигіна, А. Шатохин, Л. Шнейдер, П. Шавір та ін.). Вивчення становлення професійної ідентичності студентів вищої школи в психолого-педагогічних дослідженнях посідають помітне місце. Їх досліджують у своїх наукових працях Г. Гарбузова, М. Кліщевська, Д. Леонт'єв, Ю. Поваренков,

У. Родигіна, В. Сафін. Окремі питання становлення професійної ідентичності студентів у закладах вищої освіти розглянуті зарубіжними і вітчизняними науковцями Н. Авдоніною, Г. Любімовою, Н. Мілорадовою, О. Макаровою, О. Романішиною і ін.

Виклад основного матеріалу. Діяльність фахівця з охорони праці як певна система не зводиться до суми елементів, що утворюють її, – вона має особливу, інтеграційну якість, що не знаходиться в одному ряду з іншими складовими цієї системи. Особлива якість задається об'єктом професійної діяльності фахівця, та має подвійну природу: з одного боку, це людина в усьому багатстві його суб'єктності, з іншої – система управління безпекою праці. Професійна діяльність фахівця з охорони праці за своїм характером є своєрідною методологічною діяльністю в тому сенсі, що вона є діяльністю по організації «іншої діяльності», а саме діяльності інших фахівців виробничого процесу, котра організується і направляється на безпеку. Робота фахівця з охорони праці, в якій би формі вона не протікала, завжди є складний акт, в основі якого лежить не пряма дія, а взаємодія.

На сучасному етапі в галузі охороною праці на перше місце висуваються чинники, пов'язані з так званім «людським чинником» (діями безпосереднього виконавця) та організацією робіт (діями сукупного виконавця – працівників та працедавця). А також відомо, що останніми роками все частіше на перший план виходять проблеми психологічної і фізіологічної напруги працівника, відтісняючи вдосконалення традиційних умов праці, пов'язаних з фізичними чинниками довкілля (температура, вологість, світло, шум, вібрація і забруднена атмосфера). Це визвано відносним зниженням фізичних навантажень одночасно з ростом психологічних і фізіологічних навантажень на людину. Підсумок відомий: хронічна втома, розумове і душевне перенапруження, загострення відносин з іншими працівниками і з керівниками. При цьому фізіологічне і психологічне стомлення супроводжується погіршенням якості роботи, хворобами, втратою концентрації уваги і координації рухів, втратою обережності і обачності. Усе це істотно підвищує ризик травмування в одних і тих же фізичних умовах робочого місця. Крім того, не можна забувати, що безпечна праця припускає фізичну і психологічну готовність працівників працювати «за правилами» і виконувати свої функції відповідно до вимог охорони праці, маючи в розпорядженні достатній рівень професійної грамотності і усвідомленої мотивації [2].

Тобто, виходячи з двоїстості природи позначеної професії, професійною діяльністю фахівця з охорони праці вкрай важливо оволодіти на індивідуально-особовому рівні, його підготовка має бути орієнтована на професійно-особовий розвиток і саморозвиток за умови усвідомлення її як взаємодії, взаєморозуміння, психологічного контакту з людьми, з урахуванням правильних рішень, виникаючих труднощів і помилок. Об'єктом професійної самосвідомості повинні виступати комунікативні, статусно-позиційні, діяльнісно-професійні і зовнішньо-поведінкові якості.

Комунікативні якості визначають відношення фахівця з охорони праці як активного суб'єкта спільної діяль-

ності, що будується за схемою «суб'єкт – суб'єкт», і уміння працювати в тісній співпраці з фахівцями інших профілів, тобто, як це прийнято у світовій практиці, працювати в «команді».

Статусно-позиційні якості відбивають змістовні характеристики суб'єкта, систему його стосунків до суспільства, людей, самому собі, до норм, правил і професійних цінностей.

Діяльнісно-професійні (суб'єктні) якості лежать в основі мотиваційної, змістовно-інформаційної діяльності. Вони включають професійне цілепокладання, професійне пізнання, професійне програмування діяльності, професійне відношення і професійну ідентифікацію.

До зовнішньо-поведінкових якостей відносяться вимогливість, товариськість, принциповість, упевненість, справедливість, тактовність та ін.

Сучасні педагогічні технології передбачають встановлення педагогічно доцільних взаємовідносин викладачів і майбутніх фахівців, відбір і застосування стимулюючих самодіяльність активних демократичних форм і методів професійної підготовки, регулювання процесу взаємодії засобами пізнання і самопізнання організації і самоорганізації, контролю і самоконтролю. Великі можливості в обговорюваному плані має в розпорядженні діалогізація педагогічного процесу, яка вимагає перетворення суперпозиції викладача і субординізованої позиції слухачів (майбутніх фахівців з охорони праці) в особово-рівноправні позиції, у позиції співпрацюючих людей. Таке перетворення пов'язане з тим, що викладач не стільки учить, скільки актуалізує.

Тобто ми можемо сказати, що постійне оновлення змісту і якості професійної освіти у зв'язку з інтеграцією науки і практики, впровадженням інноваційних технологій освіти, через справжню (актуальну) пізнавальну активність до професійних ситуацій визначає систему якісної підготовки та формування сучасного фахівця з охорони праці. У цій площині реалізується процес активізації професійної підготовки студентів, принцип активності в професійному самовизначенні фахівців визначеного профілю.

У теорії і практиці професійного розвитку в процесі освіти все більше відчувається необхідність нового осмислення суті і сенсу праці конкретних професіоналів, специфіки професійного самовизначення, коли на перший план все більше висуваються проблеми, пов'язані із становленням професійної ідентичності. Свою роль в становленні професійної ідентичності грають суб'єктивні очікування і можливості соціальних перспектив, а також визнання суб'єкта оточенням в якості професіонала, що сприяє затвердженню професійної ідентичності. Професійна ідентичність – це самостійне і усвідомлене володіння сенсами виконуваної роботи.

Аналізуючи підходи до проблеми ідентичності вітчизняних та зарубіжних авторів, можна виділити наступні підходи.

Є. Зеєр визначає професійну ідентичність через поняття професійного «образу Я», що включає стереотипи і унікальність власного «Я»; усвідомлення своєї тотожності з професійним образом «Я» [4].

А. Клімов розглядає професійну ідентичність в контексті проблематики професійної самосвідомості [5].

Е. Єрмолаєва означає професійну ідентичність як продукт тривалого особового і професійного розвитку, який з'являється на досить високих рівнях оволодіння професією і виступає як стійке узгодження основних елементів професійного процесу [6].

Однією з найбільш розроблених концепцій професійної ідентичності є робота Л. Шнейдер, в якій розкриті структури, генезису, динаміка професійної ідентичності. Професійна ідентичність, на думку автора, – «це не лише усвідомлення своєї тотожності з професійною спільнотою, але і її оцінка, психологічна значущість членства в ній, професійні почуття, що розділяються, своєрідна ментальність, відчуття своєї професійної компетентності, самостійності і самоефективності, тобто переживання своєї професійної цілісності і визначеності» [7].

У роботах Д. Альбуханової-Славської розкривається підхід до типології ідентичності на основі таких складних явищ як структура життєвого шляху (життєва позиція, життєва лінія, сенс життя). Автор описує типи ідентичності відповідно до особливостей самовираження особи в професії: самовираження відбувається через вибір професії, яка максимально близька до характеристик особи; вибирається професія, що дає можливість особі рухатися по східцях професійної майстерності; самовираження в професії відбувається через вдосконалення і розвиток особових якостей і здібностей; самовираження людини засноване на розвитку здібностей і самоконтролю, самоаналізу, планування творчої активності [8].

Є. Єрмолаєва вважає, що «професійна ідентичність складається тільки на досить високих рівнях оволодіння професією і виступає як стійке узгодження основних елементів професійного процесу» [9].

Н. Іванова у своїх роботах розглядає професійну ідентичність як вид соціальної ідентичності. На думку цього автора, професійна ідентичність «формується в процесі виявлення істотних зв'язків усередині і поза професією і їх відмінністю, вона пов'язана із загальною інформаційною основою діяльності, а також з цілісними еталонами типових професійних подій і індивідуалізованих концептуальних схем професійної поведінки». У структуру ідентичності розкривається когнітивний, мотиваційний і ціннісний компоненти [10].

У своїх дослідженнях Н. Авдоніна приходиться до висновку, що професійна ідентичність – це, по-перше, результат професійного самовизначення; по-друге, критерій професійного розвитку; по-третє, обов'язкова умова прийняття системи цінностей конкретної професії і усвідомлення себе як представника цієї професії. У професійній ідентичності відбиваються уявлення людини про те, яким професіоналом має бути, які уміння і навички повинно мати і наскільки він або вона відповідає цим професійним вимогам. Автор також зазначає основні аспекти професійної ідентичності: чинник психологічного благополуччя людини; аспект інтеграції особової і соціальної ідентичності в професійній реальності; результат професійного самовизначення особи представляється через образ «Я» [11].

Резюмуючи погляди науковців на проблему формування професійної ідентичності, можна відмітити, що

професійна ідентичність виступає системним, динамічним, багаторівневим психологічним явищем, безпосередньо пов'язаним з професійним самовизначенням, професійною самосвідомістю, професійним простором і професійним розвитком. Початковим чинником процесу формування професійної ідентичності виступає професійна самосвідомість, яка є складеним компонентом цілісної самосвідомості особи.

Студентство є перехідним періодом в становленні професійної ідентичності, а саму професійну ідентичність на цьому віковому етапі можна охарактеризувати як пасивно виражену (засвоєння основних знань, вимог професії до людини, усвідомлення можливостей, уявлення про виконання цієї діяльності) [7].

Г. Любімова відмічає актуальність вивчення становлення професійної ідентичності студентів. Важливим завданням вищої освіти, окрім передачі знань і умінь (інформування), являється також формування особи професіонала, сприяння його самоідентифікації з професією [12].

П. Шавір відмічає, що в найбільш узагальненому виді професійна самосвідомість проявляється в юності в усвідомленні себе як суб'єкта майбутньої професійної діяльності [13].

На думку Л. Шнейдер професійна самосвідомість студентів включає наступні компоненти: знання про міру своєї відповідності професійним еталонам; знання про міру свого визнання в професійній групі; уявлення про себе і свою роботу в майбутньому; співвіднесена професійної діяльності і образу «Я» [7].

О. Романішина у процесі формування професійної ідентичності майбутнього фахівця виокремлює обов'язкові взаємопов'язані стадії: 1) окреслення студентом основних ознак образу професії, якою він оволодіває у закладах вищої освіти; 2) визначення студентом власних характерних рис, які ідентифікують його з обраною професією (професійний образ-Я); 3) усвідомлення студентом свого ототожнення з професійним образом-Я; 4) переконаність у правильності вибору професії і позитивне відношення до себе як до суб'єкта навчально-професійної діяльності і майбутньої професійно-виробничої діяльності [14].

За працями Н. Мілорадової та О. Макарової дослідження професійної ідентичності надає можливість формувати нові напрямки підготовки фахівців. Завданням професійного самовизначення та становлення представників багатьох сучасних професій є: формування здібності рефлексувати зміни у соціальному оточенні та спрямованості особистого розвитку. Професійна ідентичність може бути деяким індикатором спектра проблеми суб'єкта в існуючому соціальному середовищі та в той же час – внутрішньою основою для подолання труднощів професійної соціалізації. Професійне становлення – це складний довгий суперечливий процес, який включає в себе різні змістовні та структурні компоненти. Тому до підготовки фахівця необхідно підходити комплексно з урахуванням індивідуальних особливостей особистості, професійної специфіки та характеру сучасного соціально-економічного простору [15].

Н. Авдоніна пропонує власне визначення професійної ідентичності: стан відповідності особи вибраній професії, яке представлено синтезом особових і важливих

професійних якостей, сприяючих професійному розвитку і самовдосконаленню на емоційному, когнітивному і поведінковому рівнях. Зміст емоційного компонента включає відношення до світу, професії і собі, мотиви, актуальні професійні потреби і необхідність їх задоволення. Через емоційний компонент реалізується можливість регулювання власної професійної поведінки за допомогою вибирання засобів і способів задоволення професійних потреб. Основним критерієм емоційного компонента сформованої професійної ідентичності особи є здатність уникати або долати емоційну напругу, яка може виникнути в професійній діяльності. Другий компонент в структурі професійної ідентичності – когнітивний – відбиває оцінку і самооцінку пізнавальних здібностей людини як майбутнього професіонала, включає внутрішню мотивацію пізнавального інтересу до оволодіння професійними знаннями, уміннями і навичками, професійними компетенціями, професійна самосвідомість, мислення і знання про професію в цілому. Критерієм цього компонента є свідомість і усвідомленість здійснюваної професійної діяльності. Третім компонентом в структурі професійної ідентичності особи є поведінковий компонент, основний критерій якого – самостійно набутого і переробленого професійного досвіду. Поведінковий компонент включає професійні правила і норми, які в процесі практичної діяльності стають власними переконаннями індивіда, систему професійних цінностей і ціннісних орієнтацій, що регулюють професійну поведінку індивіда. За допомогою цього компонента можливе коригування або попередження небажаної професійної поведінки. Це визначення дозволяє розглядати професійну ідентичність як структурне явище, враховуючи яке, викладачі зможуть збудувати освітній процес в просторі рішення особових і професійних завдань, сприяючих професійному розвитку особистості. Знання, що придбавалися, уміння і навички повинні емоційно переживатися такими, що вчать як власний досвід подолання учбових і професійних завдань. Під час професійного освітнього процесу необхідно враховувати дві ролі учня: особа і професіонал. Студент у закладах вищої освіти не лише є повноцінною особою, але і майбутнім фахівцем. Педагогові слід сприймати студентів не як студентів, що вчать, людей, які прийшли здати заліки/іспити, отримати гарні оцінки і стипендію, а людей, які прийшли стати професіоналами [11].

Г. Гарбузова виокремлює зовнішні і внутрішні детермінанти процесу професійної ідентифікації студентів [16].

В якості узагальної зовнішньої детермінанти формування професійної ідентичності в сучасних умовах автор називає інформаційно насичене середовище, яке є джерелом уявлень про предмет праці, способи здобуття професійної освіти, вимоги професії до людини і т. п. На перших етапах формування професійної ідентичності зовнішні детермінанти грають пріоритетну роль. Основою подальшого розвитку професійної ідентичності стають внутрішні умови і детермінанти.

Внутрішніми детермінантами процесу формування у студентів професійної ідентичності є:

біопсихологічні і індивідуально-типологічні властивості особи: статеві, вікові особливості, властивості темпераменту, характеру, здібностей;

особливості психічних процесів і властивостей: відчуттів, пам'яті, уяви, емоцій, почуттів;
досвід: знання, уміння, навички, звички, стиль діяльності;

особливості спрямованості: інтереси, мотиви, ідеали, світогляд, переконання.

До внутрішніх джерел становлення професійної ідентичності відносяться наступні [7]:

емоційно-позитивний фон, на якому відбувалося отримання інформації про професію;

позитивне сприйняття себе в якості суб'єкта професійної діяльності;

емоційно-позитивне прийняття своєї приналежності до професійного співтовариства;

успішне засвоєння (привласнення) прав і обов'язків, норм і правил професійної діяльності;

готовність фахівця перейняти на себе професійну відповідальність;

характер вираженості і самоприйняття екзистенційного і функціонального Я;

мотиваційна активність до реалізації себе на обраному професійному терені.

Також науковці виділяють основні етапи формування у студентів професійної ідентичності.

Перший етап (1-й курс) – це період осмислення професійної ідентичності, коли на основі входження в нове соціальне і професійне середовище зовнішня студентська ідентичність переходить у внутрішню прийняту, усвідомлену, емоційно забарвлену характеристику. Це нестабільний етап, пов'язаний з адаптацією до нової соціальної ролі студента. Суть його полягає в становленні студентської ідентифікації («Я – студент») і передбаченні майбутньої професійної ідентичності. Цей етап зветься адаптаційним.

Другий етап (2–3-й курси) – це період, коли на основі усвідомлення вимог нової соціально-професійної ролі і власних здібностей і можливостей відбувається усвідомлення досягнень, які зроблені завдяки власним зусиллям. У цей період конструктивні схеми саморозвитку знаходяться в досить стабільному стані, оскільки студент починає отримувати задоволення від сприйняття себе як суб'єкта майбутньої професійної діяльності («Я – майбутній фахівець»). Цей етап називають стабілізаційним.

Третій етап (4–5-й курси) – період, коли на основі усвідомлення спектру ролей, засвоєних в ході професіоналізації, відбувається формування нових цілей і перспектив. Це другий нестабільний період, суть якого полягає в переосмисленні і уточненні різних варіантів професійно-творчого саморозвитку, працевлаштування і побудови професійної кар'єри («Я – і моя професія і кар'єра»). Цей період умовно позначають уточнюючим.

Таким чином, виходячи з вищевикладеного, можна говорити і про професійну ідентичність фахівця з охорони праці. У професійній ідентичності фахівця позначеної галузі повинні відбиватися уявлення про те, яким професіоналом він має бути, які уміння і навички повинен мати і наскільки він відповідає цим професійним вимогам. У студентському віці планування життєвого шляху, визначення його перспективності, як правило, пов'язане з вибором професії, її рейтингом на ринку праці, затребуваністю в суспільстві, показниками

заробітної плати, а також можливістю самореалізації в цій професії, отриманням задоволення від самого себе і виконуваної діяльності. Професійна ідентичність фахівця з охорони праці як здатність до отожднення себе з майбутньою професійною діяльністю стає активним чинником формування майбутнього професіонала, що визначає його майбутню успішність в даному виді діяльності.

Серед функцій професійної ідентичності сучасні науковці виділяють пізнавальну, регулятивну і інтегральну функції. Відповідно до цього за допомогою пізнавальної функції розвивається професійна компетентність фахівців з охорони праці; регулятивна функція професійної ідентичності полягає в розвитку професійно важливих якостей фахівців з охорони праці; за допомогою інтеграційної функції здійснюється формування професіоналізму шляхом з'єднання професійної компетентності і професійно важливих якостей позначеної групи фахівців.

Професійна ідентичність фахівця з охорони праці складається з наступних етапів:

1) усвідомлення далекої і ближньої професійних цілей, прагнення зрозуміти свою справу, оволодіти їм в повному об'ємі, освоєння усіх трудових функцій; визначення структури професійних стосунків і пошук свого місця в них; відповідність людини і професії на рівні «хочу»;

2) засвоєння основних знань, вимог професії до людини, усвідомлення своїх можливостей, уявлення про виконання цієї діяльності, здійснення діяльності за зразком; встановлення професійних контактів, входження в професійне співтовариство; відповідності людини і професії на рівні «знаю»;

3) практичній реалізації вибраних професійних цілей, самостійного і усвідомленого виконання діяльності, формування індивідуального стилю діяльності; складання певного круга професійних контактів, інтенсифікації процесу професійного спілкування (професійне спілкування рівне const); відповідності людини і професії на рівні «можу»;

4) вільного виконання професійної діяльності, підвищення рівня домагань – пошук складних професійних завдань, професійного вдосконалення, майстерності і творчості; відчуття значущості професійних контактів, усвідомлення своєї професійної неповторності, бажання передати свій досвід іншим; відповідність людини і професії на рівні «роблю».

Формування професійної ідентичності фахівця з охорони праці – це багатовимірне педагогічне явище, що характеризується методологічним, структурним і функціональним рівнями.

На методологічному рівні формування професійної ідентичності розглядається з точки зору цілісного, системного і особово-діяльнісного підходів, що дозволяє представити його як цілісну діяльність по організації саморозвитку індивідуальності фахівця.

На структурному рівні цей процес представляється як система діяльності викладача і фахівця з охорони праці при безперервній професійній підготовці.

На функціональному рівні він розглядається як взаємозв'язок і взаємообумовленість безперервної про-

фесійної підготовки і новоутворень в сферах психіки фахівця з охорони праці.

Тракувати формування професійної ідентичності фахівця з охорони праці слід з урахуванням того, що розвиток тих або інших сфер психіки, властивостей і якостей відбувається не в порядку черговості, не у відриві один від одного, а у взаємодії, в єдності. Становлення такого фахівця в процесі безперервної професійної підготовки буде тим ефективніше і гармонійніше, чим значніше буде опора на самоактуалізацію внутрішніх сил особи фахівця, чим сильніше стимулюватиметься функціонування екзистенціальної і регулятивної сфер для того, щоб вони активізували усі потенції людини і його прагнення до саморозвитку.

Окрім цього, до педагогічних умов, що забезпечують успішність формування і підвищення рівня професійної ідентичності майбутнього фахівця з охорони праці, відносяться: обов'язкова базова професійна підготовка усіх фахівців позначеної галузі; активізація їх самоудосконалення в процесі навчання; формування показників особової зрілості і розвитку професійної культури, і надалі забезпечення безперервності професійної підготовки.

Висновки. Таким чином ми приходимо до висновку, що у досягненні професійної ідентичності фахівця з охорони праці важливу роль грають індивідуально-особові якості особи. Найбільш важливими чинниками становлення професійної ідентичності є показники особової зрілості прийняття відповідальності за професійну роботу, прояв терпимості і встановлення взаємовідносин, досягнення поставлених цілей, здатність реагувати на зміни і пристосовуватися до них, адекватне сприйняття реальності і себе в професійному співтоваристві. Разом з індивідуально-особовими чинниками важливими є освітні чинники. Стимулювати прагнення особи до самопізнання і до саморозвитку необхідно в процесі навчання з використанням інноваційних педагогічних технологій і стимулюючих демократичних форм і методів навчання та професійної підготовки. Ділові ігри, інтерактивні технології, проблемні професійні ситуації, проєктивні та діяльнісні технології, комунікативні технології, тренінги, коучінг сприятимуть формуванню професійної ідентичності і мотивуватимуть майбутніх фахівців з охорони праці до активної участі в певних ситуаціях в професійному середовищі. Сенс формування професіоналізму фахівця з охорони праці – сформувати палітру необхідних значимих властивостей і якостей особи, здатної до оволодіння необхідних компетенцій, і зробити процес глибоко розуміння професії і самоудосконалення в ній важливим елементом професійного життя. Такий погляд на фахівця з охорони праці вимагає нового, більш досконалішого підходу до управління якістю підготовки фахівців позначеної галузі в закладах вищої освіти та на рівні випускаючих кафедр. Професійна ідентичність фахівців з охорони праці впливає на рівень їх професіоналізму, а отже, і на ефективність професійної діяльності. Чим вище рівень професійної ідентичності, тим вище орієнтація цього фахівця на професійну компетентність з адаптивною гнучкістю, здатністю створювати і впроваджувати в процес професійної діяльності усе нове і передове, швидко орієнтуватися в стрімкому потоці інформації і

з найменшими витратами знаходити і освоювати необхідні знання, а так само навчатися безпосередньо в процесі діяльності.

Література

1. Романишина Л.М., Дундюк В.О. Професійна ідентичність фахівця: теоретичний аспект / Л.М. Романишина, В.О. Дундюк // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 1/2010.
2. Мовмига Н.С., Мезенцева І.О. Сучасні тенденції працезахоронного менеджменту: формування фахівця нового типу з охорони праці та промислової безпеки / Н.С. Мовмига, І.О. Мезенцева // Науковий журнал «Молодий вчений». №2 (66) лютий 2019 р., Видавничий дім «Гельветика», м. Херсон. С.497-502.
3. Шнейдер Л.Б. Професійна ідентичність: структура, генезис і умови становлення / Л.Б. Шнейдер // Автореф. дис.канд. психол. наук. – М., 2001.
4. Зеєр Є.Ф. Психологія професії / Зеєр Є.Ф. // М: Академічний проспект; Єкатеринбург: Ділова книга, 2003. С.324.
5. Клімов С.О. Психологія професіонала / С.О. Клімов // М: Вид-во Ін-та практ. психології. 1996.
6. Єрмолаєва О.П. Перетворюючі і ідентифікаційні аспекти професіогенеза / О.П. Єрмолаєва // Психологічний журнал. – 1998. – Том 19. – № 4. – С.80-86.
7. Шнейдер Л.Б. Професійна ідентичність: теорія, експеримент, тренінг / Л.Б. Шнейдер // М.: МПСІ, 2005. С.353.
8. Абульханова-Славська К.О. Життєві перспективи особи / К.О. Абульханова-Славська // Психологія особи і спосіб життя; під ред. Е.В. Шорохової. – М.: Наука, 1987. – 219 с.
9. Єрмолаєва О.П. Професійна ідентичність і маргіналізм: концепція і реальність (стаття перша) / О.П. Єрмолаєва // Психол. журн. – 2001. – III. 22.4. – С.51-59.
10. Іванова Н.А., Конєва Є.В. Професійна ідентичність і професійний простір / Н.А. Іванова, Є.В. Конєва // Світ психології. – 2004. – № 2.
11. Авдоніна Н.С. До питання про визначення і структуру професійної ідентичності / Н.С. Авдоніна // Журнал проблеми вищої освіти. 2018. № 1.
12. Любімова Т.Ю. Від першокурсника до випускника: проблеми професійного і особового самовизначення студентів-психологів / Т.Ю. Любімова // Вісник МГУ. Серія 14. Психологія. 2000. – №1. – С.48-56.
13. Шавір П.А. Психологія професійного самовизначення в ранній юності / П.А. Шавір // М.: Педагогіка, 1981. С.76-77.
14. Романишина О.Я. Професійна ідентичність як наукова категорія / О.Я. Романишина // Вісник Національного університету оборони України. – 2012. – Вип. 6. – С.129-134.
15. Мақарова О.П. Напрямок дослідження професійної ідентичності / О.П. Мақарова, Н.Є. Мілорадова // Вісник Національного університету оборони України. 2014. Вип. 3(40). С.268-672.
16. Гарбузова Т.В. Студентське самоврядування як засіб формування професійної ідентичності майбутніх фахівців / Т.В. Гарбузова // Автореферат дис.канд. психол. наук, БДПІУ. Лабораторія оперативної поліграфії БДПІУ. 2009 р.

References

1. Romanishina L.M., Dunduyk V.A. Professional identity of a specialist: theoretical aspect / L.M. Romanishina, V.A. Dunduyk // Bulletin of the National Academy of State Border Guard Service of Ukraine. 1/2010.

2. Movmiga N.E., Mezentseva I.O. Current tendencies of labor protection management: formation of a new type of occupational health and safety specialist / N.E. Movmyga, I.O. Mezentseva // *Scientific journal «Young scientist»*. # 2 (66) February 2019, Helvetik Publishing House, Kherson. Pp. 497-502.
3. Schneider L.B. Professional identity: structure, genesis and conditions of formation / L.B. Schneider // *Author's abstract. Diss. Cand. Psych. Sciences.* – M., 2001.
4. Zeer E.F. Psychology of the professions / Zeer E.F. // *M: Academic prospectus; Ekaterinburg: Business Book, 2003. P. 324.*
5. Klimov E.A. Psychology of the professional / E.O. Klimov // *M.: Ed. psychology. 1996.*
6. Yermolaeva O.P. Transformative and identification aspects of occupational genesis / O.P. Yermolaeva // *Psychological journal.* – 1998. – Volume 19. – No. 4. – P. 80-86.
7. Schneider L.B. Professional identity: theory, experiment, training / L.B. Schneider // *M.: MPSI, 2005. P. 353.*
8. Abulkhanova-Slavskaya K.O. Life prospects of the person / K.O. Abulkhanov-Slavskaya // *Personality Psychology and Lifestyle; ed. E.V. Shorokhova.* – M.: Science, 1987. – 219 p.
9. Yermolaeva O.P. Professional Identity and Marginalism: Concept and Reality (Article One) / O.P. Yermolaeva // *Psychol.* – 2001 – Vol. 22.4. – P.51-59.
10. Ivanova N.L., Koneva E.V. Professional identity and professional space / N.L. Ivanova, E.V. Koneva // *World of psychology.* – 2004. – № 2.
11. Avdonina N.S. On the question of the definition and structure of professional identity / N.S. Avdonina // *Journal of Higher Education.* 2018. № 1.
12. Lyubimova G.Yu. From freshman to graduate: problems of professional and personal self-determination of psychology students / G.Yu. Lyubimov // *Bulletin of the Moscow State University. Series 14. Psychology.* 2000. – №1. Pp. 48-56.
13. Shavir P.A. Psychology of professional self-determination in early adolescence / P.A. Shavir // *M.: Pedagogy, 1981. P. 76-77.*
14. Romanishina O.Ya. Professional identity as a scientific category / O.Ya. Romanishina // *Bulletin of the National University of Defense of Ukraine.* – 2012. – Vip. 6. P. 129-134.
15. Makarova O.P. Areas of study of professional identity / O.P. Makarova, N.E. Miloradova // *Bulletin of the National University of Defense of Ukraine.* 2014. Vol. 3 (40th). S. 268-672.
16. Garbuzova G.V. Student self-government as a means of forming the professional identity of future specialists / G.V. Pumpkin // *The abstract of the dissertation. Cand. Psych. Sciences. BSU. Laboratory of Operative Polygraphy of BSU.* 2009.

Movmyga N.E.,

PhD of Psychology, Associate professor,

Kharkov National Polytechnic University the «Kharkov Polytechnic Institute», movnat@bigmir.net

Ukraine, Kharkov

PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL ASPECTS OF FORMATION PROFESSIONAL IDENTITY OF A FUTURE SAFETY PROFESSIONAL

The article draws attention to the training of future specialists in the designated area, which is focused on obtaining a certain set of professional knowledge and creativity. The issue of the development of professional identity is included in the circle of the General problem of becoming a specialist. Analyzing the views of scientists on the problem of formation of a specialist it can be noted that professional identity is a systemic, dynamic, multilevel and psychological phenomenon, directly associated with professional self-determination, self-consciousness, professional space and development. The content of the main stages of formation of students' professional identity is revealed. Based on the fact that it is extremely important for job safety specialists to master professional skills at a personal level, their training should be focused on professional and self-development. Therefore, it is important to disclose the essence of such objects of consciousness as: communicative, status-positional, activity-professional and externally-behavioral qualities. The study of professional identity becomes critical.

Key words: professional identity, psychological and pedagogical conditions, professional training, personal development, vocational and personal development and self-development, specialist in job safety.

