

МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ

THE MODEL OF MANAGING THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL IDENTITY

У статті запропоновано теоретичний огляд проблеми розвитку професійної ідентичності. Відзначено, що у психологічній літературі поняття «професійна ідентичність» розглядається та трактується як динамічне особистісне утворення, яке має складну ієрархічну будову. Розглянуто взаємозв'язок різних форм і видів ідентичності та вплив професійної ідентичності на різноманітні процеси та явища. Здійснено аналіз основних підходів до опису структури професійної ідентичності. З'ясовано, що структура професійної ідентичності зазвичай пов'язується зі специфікою професії. Найчастіше основними компонентами професійної ідентичності вважають когнітивний, аксіологічний, афективний і конативний. Аналіз наукових праць із проблем розвитку професійної ідентичності дозволив виділити показники та критерії розвитку професійної ідентичності, з'ясувати, що вихідним моментом її становлення є вибір професії, а формування професійного «Я-образу» відбувається впродовж усього професіогенезу особистості. Наголошується, що особливості становлення професійної ідентичності пов'язані з особливостями професійного простору (соціального та фізичного). Визначено основні функції професійної ідентичності: самоздійснення та самовдосконалення, стабілізуюча та перетворювальна, інтегративна, регулятивна та пізнавальна. З'ясовано, що у процесі професійного навчання можливий розвиток професійної ідентичності шляхом використання спеціально створених навчальних тренінгів з розвитку професійної ідентичності, через залучення здобувачів освіти до виробничого навчання та практики, індивідуалізацію професійного становлення через використання цифрових навчальних середовищ. Доведено, що професійна ідентичність формується під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників, що приводить до появи внутрішньої професійної ідентичності та засвоєння зовнішніх засобів професійної ідентичності.

За допомогою основних положень теорії управління та наукових підходів до формування професійної ідентичності запропоновано модель управління розвитком професійної ідентичності фахівця, яка містить такі блоки: методологічний, змістовий, прогностично-рефлексивний і результативний, організаційно-технологічний, вектори впливу у процесі професіогенезу.

Ключові слова: ідентичність, професійна ідентичність, професійний «Я-образ», розвиток професійної ідентичності, модель управління розвитком професійної ідентичності.

The article presents a theoretical review of the issue of professional identity development. It is noted that in psychological literature, the concept of "professional identity" is viewed and interpreted as a dynamic personal formation with a complex hierarchical structure. The interrelationship between different forms and types of identity is examined, along with the influence of professional identity on various processes and phenomena. The article analyzes the main approaches to describing the structure of professional identity. It is determined that the structure of professional identity is typically linked to the specifics of the profession. Most often, the main components of professional identity are considered to be cognitive, axiological, affective, and conative. An analysis of scientific works on the issue of professional identity development allowed the identification of indicators and criteria for professional identity development, clarifying that the starting point for its formation is the choice of profession, while the development of the professional "self-image" occurs throughout the entire process of professional genesis.

It is emphasized that the peculiarities of professional identity formation are related to the characteristics of the professional space (both social and physical). The main functions of professional identity are defined as: self-actualization and self-improvement, stabilizing and transformative, integrative, regulatory, and cognitive. It is revealed that during professional training, the development of professional identity can occur through the use of specially designed training programs for professional identity development, involving learners in industrial training and practice, and individualizing professional development through the use of digital learning environments.

It is proven that professional identity is shaped by both internal and external factors, leading to the emergence of internal professional identity and the assimilation of external means of professional identity.

Using the key principles of management theory and scientific approaches to professional identity formation, a model for managing the development of a specialist's professional identity is proposed. The model consists of the following blocks: methodological, content-based, prognostic-reflexive, and result-oriented, organizational-technological, as well as the vectors of influence during professional genesis.

Key words: identity, professional identity, professional "self-image", professional identity development, model for managing development professional identity.

УДК 159.923.2
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.69.2.21>

Савіцька О.В.

к.психол.н.,
доцент кафедри психології освіти
Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка

Вступ. Теоретичний аналіз психологічної наукової літератури засвідчує підвищений інтерес до проблеми професійної ідентичності особистості, розгляд якої дотичний до актуальних повсякчас проблем професіогенезу особистості, особистісно-професійного становлення суб'єкта праці, пси-

хологічного супроводу підготовки та перепідготовки фахівців, відповідно до вимог конкретної професії. Зрештою, варто зауважити, що більшість розвідок розвитку професійної ідентичності, її структури, розроблення підходів і процедур її розвитку здійснюється з огляду на окрему галузь соціального

буття або з урахуванням контексту діяльності, яку реалізує суб'єкт професіогенезу на визначеному віковому етапі. Водночас одним із пріоритетних завдань у становленні сучасного професіонала є формування таких особистісних і соціально-психологічних феноменів, які стануть передумовами ефективного особистісно-професійного розвитку та професійної діяльності в умовах постійних суспільних трансформацій і соціально-економічних змін, розвитку технологій і мінливості вимог професії до особистості.

Перші етапи професіогенезу закладають підвалини особистісно-професійного розвитку фахівця: первинне знайомство зі світом професій, вибір професії, опанування передумов здійснення вибраної професійної діяльності та входження у професію, що відбуваються у процесі професійного навчання. Надалі, на етапі адаптації та професійної діяльності, занурення у професійне спілкування, опанування актуальних фахових і спеціальних компетентностей, інструментальної складової частини професійної діяльності трансформує уявлення про вибрану професію, водночас створює середовище для професійно-особистісного розвитку фахівця. Успішність подальшого професіогенезу особистості визначається, зокрема, особливостями та рівнем розвитку професійної ідентичності.

Для успішної професіоналізації особистості, її розвитку у професії, важливо розглядати весь простір становлення професійної ідентичності, що потребує розроблення наскрізної моделі розвитку професійної ідентичності у спеціально створених умовах життєдіяльності особистості. Саме тому проблема створення моделі управління розвитком професійної ідентичності набуває особливого значення та стала предметом нашого дослідження.

Мета статті – здійснити теоретичний аналіз структури та підходів до розвитку/формування професійної ідентичності та представити модель управління розвитком професійної ідентичності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вибір професії, професійне самовизначення та професійна підготовка, надалі професійна діяльність спричиняють трансформації соціальної й особистісної ідентичності. Оскільки професія є соціальним інститутом (спільнотою, групою), що опосередковує зв'язок суспільства й індивіда, то саме вона визначає процес становлення професійної ідентичності. Орієнтація на професійний статус і професійну групу з необхідністю збереження особистісної цілісності приводить до формування професійної ідентичності.

Саме професія (як соціальна спільнота, сфера та процес діяльності), яка вимагає визначеного рівня теоретичної та практичної підготовки, забезпечує умови, які орієнтують особистість на професійний саморозвиток і самовдосконалення, отже, сприяють становленню позитивної професійної ідентичності.

Досить логічним видається підхід, який розглядає професійну ідентичність як підвид особи-

стісної, оскільки професійна ідентичність є особистісним утворенням, водночас описується через сукупність професійно важливих властивостей і професійно значущих якостей особистості. Не менш аргументованим є розгляд професійної ідентичності як підвиду соціальної, оскільки професійна ідентичність визначає належність до окремої соціальної групи членства (професійної спільноти) та формується через взаємодію з такою групою.

У межах сучасних теорій професійного становлення особистості професійна ідентичність тлумачиться як: індикатор і регулятор взаємин професіонала із професією, професійним середовищем, функціональне й екзистенціальне об'єднання людини та професії (О.І. Остапівський, Я.С. Андрушко); провідна тенденція становлення й ознака суб'єкта професійного шляху (М.М. Дубинка; О.І. Остапівський); складна психічна реальність, яка утворює стрижень особистості професіонала і є провідним критерієм його становлення (Г.В. Ложкін, Н.Ю. Воляннюк); концептуальне уявлення людини про своє місце у професійній спільноті (Я.С. Андрушко); ступінь відповідності професійній діяльності, ставлення (зазвичай позитивне) до професії (Т.О. Бородулькіна, Н.Н. Хомутинікова); показник особистісної значущості професійної активності людини та професійного розвитку індивіда; механізм і основа адаптації до професійного середовища та ситуацій невизначеності у професійній діяльності (В.І. Осьодло); інтегральна суб'єктивна оцінка відповідності обраної професії професійним вимогам і очікуванням (В.В. Левченко); емоційний стан, який переживається щоразу на основі ставлення людини до себе як суб'єкта діяльності; один із критеріїв професіоналізації (О.М. Кокун) і професійного розвитку (М.М. Дубинка); компонент особистості, що забезпечує успішну професійну адаптацію та є чинником професійної кар'єри (О.П. Макарова, Т.М. Клібанівська) тощо.

Професійна ідентичність визначається як характеристика рівня значущості для суб'єкта професії та професіоналізації загалом, свідчить про ступінь прийняття суб'єктом професії та професіоналізації як засобу задоволення своїх потреб і самореалізації; про ступінь прийняття себе як професіонала; про ступінь прийняття системи цінностей, відповідних професійній спільноті [6, с. 22–23]. Вочевидь, усі типи ідентичності тісно пов'язані, взаємодіють, переплітаються один з одним і формують цілісне «Я» особистості. Професійна ідентичність, як зазначає В.В. Левченко, є обов'язковою складовою частиною «Я-концепції» [8].

Вивчення феномену професійної ідентичності виявляє її вплив на різноманітні процеси та явища. Зокрема, професійна ідентичність визначає ступінь успішності входження у професійне середовище та зумовлює формування почуття захищеності, комфорту та перспектив у професії (О.П. Макарова, Н.Е. Мілорадова); є індикатором спектра проблем у соціальному середовищі, внутрішньою основою

для подолання труднощів професійної соціалізації (О.П. Макарова, Н.Е. Мілорадова); високий рівень професійної ідентичності допомагає фахівцю пройти професійні кризові періоди без руйнування особистості (В.В. Левченко); професійне виховання призводить до порушення професійної ідентичності (А.В. Вертель, С.Б. Кузікова).

Найчастіше основними структурними елементами професійної ідентичності вважають потреби, інтереси, настанови, переконання й інші компоненти мотиваційної сфери особистості. Як зазначає Н.В. Чепелєва, професійна ідентичність передбачає прийняття професійних ролей, цінностей і норм, наявність мотиваційних структур, які спонукають особистість до ефективної професійної діяльності, тоді як її відсутність створює перешкоди у виконанні фахівцем професійних функцій, а цілеспрямоване формування забезпечуватиме становлення механізмів особистісного росту [12, с. 244]. Як системне утворення професійна ідентичність містить потреби, інтереси, настанови, переконання й інші характеристики особистості, формування яких відбувається на основі розгортання когнітивних, мотиваційних і ціннісних механізмів [18, с. 33].

Як зазначає О.П. Макарова, концепція трикомпонентної структури професійної ідентичності описує її як «<...> сукупність настанов на себе, а саме: когнітивний, емоційний і поведінковий компоненти», що дозволяє виокремлювати у професійній ідентичності такі складники: професійні знання, переконання, настанови (когнітивна); емоційне ставлення до своїх переконань, професійних умінь і навичок (емоційно-ціннісна); сукупність моделей професійної поведінки та потенційна готовність до їх реалізації (поведінкова) [9].

Близьким до попереднього є підхід, що передбачає виокремлення таких компонентів професійної ідентичності: комунікативного, емоційно-вольового й емпатійного [13]. Ці компоненти, на думку дослідників, у поєднанні з іншими (наприклад, з академічними компетенціями, індивідуальними якостями особистості тощо) утворюють образ «Я-професійне» як ядро професійної ідентичності [13].

Як зазначає Т.М. Клибанівська, професійний розвиток особистості є поєднанням, з одного боку, започаткування основ внутрішньої професійної ідентичності, а з іншого – формування зовнішніх засобів професійної ідентичності [5]. О.П. Макарова також акцентує увагу на виокремленні зовнішніх і внутрішніх компонентів професійної ідентичності, розрізнення яких відбувається за тим, хто здійснює сприймання й оцінювання професіонала: оточення чи він сам [9].

Д.Д. Макух вважає мілітарну ідентичність складним особистісним утворенням і описує трикомпонентну її структуру, яка включає когнітивну, афективну й аксіологічну складові частини, що взаємопов'язані та взаємовизначають одна одну [10, с. 171]. Якщо когнітивна складова частина, як

зазначає Д.Д. Макух, визначає становлення професійної свідомості, формування іміджу професіонала та перспективи професійного росту, то афективний компонент пов'язується із травматичністю, стресостійкістю, емоційною рефлексією й емоційним інтелектом, толерантністю до фрустрації [10, с. 172]. Аксіологічний компонент професійної ідентичності є показником її зрілості, утворює, як зауважує Д.Д. Макух, «<...> духовний вектор особистісного та професійного самоздійснення <...>, інтегровану сукупність <...> принципів, смислів, цілей, потреб, інтересів та ідеалів» [10, с. 173].

Застосований К.Б. Гнатик структурно-функціональний аналіз до вивчення феномену професійної ідентичності дозволив виявити не лише функції кожного з окремих компонентів професійної ідентичності (аксіологічно-мотиваційний, когнітивний, рефлексивний і комунікативно-мовний), але й визначити показники та критерії її формування в майбутніх бакалаврів іноземної мови [4].

І.П. Кузьміна аналізує професійну ідентичність майбутніх фахівців технічного профілю та виокремлює чотири її компоненти: когнітивний, афективно-оцінковий, конативний та інструментальний [7]. Дослідниця, по-перше, акцентує увагу на розбіжностях між професійною ідентичністю студента та фахівця; по-друге, вказує на необхідність виокремлювати особливі компоненти професійної ідентичності майбутніх фахівців різних професій і профілів (технічного профілю, майбутніх медичних психологів, медичних працівників, педагогів тощо).

Зважаючи на гостру потребу у професійній підготовці та належній професійній адаптації учнів професійно-технічних закладів освіти, О.В. Радзімовська виокремлює такі компоненти професійної ідентичності: ціннісний, мотиваційний, рефлексивний, емоційний, поведінковий, проєктно-цільовий, психофізіологічний, досвідний. Показником професійної ідентичності нею визначено професійну спрямованість як сукупність мотиваційних утворень [14].

Вихідним моментом становлення професійної ідентичності є процес професійного самовизначення. Саме цей етап професіогенезу, ця подія життєвого шляху докорінно впливає на подальше життя індивіда, визначає його самооцінку, ставлення до себе, взаємини із собою та соціальною групою, суспільством загалом. Визначальними чинниками професійного самовизначення вважають рівень розвитку особистості, здібності, особливості сім'ї (освітні, матеріальні, статусні тощо), умови навчання і виховання, престижність професії тощо.

Саме формування образу «Я-професійного» є центральним моментом становлення професійної ідентичності на етапі ранньої професіоналізації. Процес формування професійного «Я» може бути керованим і цілеспрямованим процесом у професійному навчанні та не лише супроводжуватиметься особистісними змінами суб'єкта діяльності, але й дозволить йому набути необхідних

фахових компетентностей і створить середовище для привласнення смислів виконуваної роботи.

Основними функціями професійної ідентичності, як зазначають А.С. Борисюк зі співавторами, є функція самоздійснення через розкриття свого функціонального потенціалу, самоповаги; функція особистісної безпеки та зниження рівня тривожності; функція самовдосконалення, професійного й особистісного зростання, набуття особистісного сенсу [2]. Т.М. Клибанівська акцентує увагу на таких функціях професійної ідентичності, як стабілізуюча та перетворювальна. Перша описується такими показниками, як здатність протистояти змінам, зламу неадекватних професійних стереотипів, сукупність уявлень про місце професії в інформаційному, професійному просторі тощо, а друга визначається, як лакмусовим папірцем, особливостями професійної адаптації через діапазон змін професійно важливих якостей, дистанціювання професійного «Я-образу», стійкості структури ідентичності під час переходу в інший професійний простір [5].

Водночас до переліку функцій професійної ідентичності також додають пізнавальну, яка розкривається через професійну компетентність; регулятивну, що пов'язується з розвитком професійно важливих якостей, та інтегративну, яка забезпечує поєднання професійно важливих якостей і професійних компетентностей [9].

Як засвідчує аналіз наукових досліджень проблеми становлення та розвитку професійної ідентичності [5], найпоширенішим твердженням є те, що вона є метою, результатом і умовою як професійної освіти, так і професійної діяльності. Водночас ставлення дослідників до можливості розвитку професійної ідентичності у процесі професійного навчання є неоднозначним і суперечливим. Причинами цього є розбіжності у видах діяльності, теперішній і майбутній, у структурі «Я-образів», пов'язаних із ними тощо.

Звичайно, на становлення професійної ідентичності впливають культурний та соціально-економічний контекст, розподіл праці й усталені цінності в суспільстві. Основними засобами досягнення професійної ідентичності є освоєння професійних знань, сформовані здатності та компетентності, які забезпечують суб'єктивний рівень професіоналізму під час виконання професійної діяльності; формування професійної придатності та готовності до здійснення професійної діяльності. Як зазначає Я.С. Андрушко, професійна ідентичність як особистісне утворення у своєму становленні проходить три етапи/стани, як-от: первинна, не досить визначена та злита цілісність; диференціація, розчленування первинної цілісності та внутрішня вільна зв'язність, органічне вільне єднання всіх елементів всередині цілого [1, с. 12]. Процес становлення професійної ідентичності в контексті професіоналізації свідомості розглядає А.С. Борисюк як тривалий розвиток індивіда як суб'єкта, особистості й індивідуальності у процесі

навчання та накопичення досвіду, усвідомлення та прийняття/неприйняття себе, визнання професійним співтовариством, наслідування професійних взірців поведінки та діяльності [2].

На думку І.П. Кузьміної, формування та психологічна структура професійної ідентичності майбутніх фахівців технічного профілю залежать від формування системи професійних компетенцій (інструментальних, системних, соціально-особистісних і спеціальних) відповідного рівня вищої освіти [7].

Загалом, натеper існує низка досліджень, які пропонують різні системи, програми та моделі особистісно-професійного розвитку, що передбачають формування професійної ідентичності. Так, наприклад, В.В. Левченком було розроблено трикомпонентну систему психологічного супроводу становлення професійної ідентичності фахівця, яка включала такі напрями: теоретичний, тренінговий та індивідуально-корекційний, та три блоки. Перший блок – спрямований на розвиток професійного образу «Я» через формування знань про професію, про себе як професіонала, другий блок – спрямований на усвідомлення власного «Я» у професії, розуміння суб'єктної позиції професійного «Я», а третій блок передбачає підвищення ефективності становлення професійної ідентичності. Формування професійної ідентичності, на думку В.В. Левченка, залежить від психологічних, особистісних і соціальних чинників [8].

Відповідно до досліджень І.М. Мельник, становлення професійної ідентичності майбутніх учителів початкової школи має нелінійний характер, піки припадають на перший і четвертий курси, мають місце кризи розвитку професійної ідентичності, а тому для забезпечення психологічної підтримки особистісно-професійного розвитку пропонується психокорекційна програма розвитку професійної ідентичності у формі тренінгу. Тренінг включав три блоки: «входження» (розкриття змісту і значення професійної ідентичності у структурі особистості, усвідомлення професійно важливих якостей і ставлення до себе в контексті майбутньої професії), «занурення» (корекція уявлень студентів про майбутню професійну діяльність, професійно важливі якості, усвідомлення себе в контексті професійного спілкування), «усвідомлення» (усвідомлення себе в системі професійної діяльності й оптимізація ставлень до цієї системи), що реалізовувалися під час діагностично-рефлексивного, орієнтаційно-мотиваційного та корекційного етапів [11].

У створеній О.Я. Романишиною структурно-функціональній моделі системи формування професійної ідентичності майбутніх учителів виокремлено концептуальний блок, який визначає концептуальні чинники та методологічні підходи, специфіку перших етапів професіоналізації, та практичний блок, що включає опис компонентів, критеріїв і показників, засобів інформаційно-комунікативних технологій, психолого-педагогічні умови їх реалізації. Привабливою у створеній

моделі є можливість використання інформаційного середовища MOODLE з усіма його можливостями в поєднанні із проєктними технологіями навчання за умови індивідуалізації навчання, застосування інтерактивних методів навчання [16].

О.В. Радзімовською запропоновано модель розвитку професійної ідентичності учнів в умовах навчання у ПТНЗ (на основі чинника саморозвитку), в основу якої покладено чинники активності й емоційного забарвлення професійного становлення особистості майбутнього фахівця. Формування професійної ідентичності відбувається у процесі залучення учнів ПТНЗ до виробничого навчання та практики з поступовим опануванням професійних дій у діапазоні від простих робітничих навичок і вмінь до високопрофесійних, творчих дій, що супроводжуються відповідними емоціями та почуттями [15].

О.В. Радзімовська вважає, що розвиток професійної ідентичності має відбуватися на рівні особистості, на рівні закладу освіти та на рівні виробництва, з використанням різних методів і прийомів [14].

З метою оптимізації становлення професійної ідентичності вихователя закладу дошкільної освіти Н.Н. Хомутинніковою було сконструйовано тренінг «Подорож у пошуках професійної ідентичності», основними завданнями реалізації якого є самодослідження уявлень про професію, професійного важливі якості особистості, шляхи самовдосконалення та професійного розвитку; формування професійної ідентичності, розвиток уявлень про власне місце у професійному середовищі, діагностика рівня розвитку власної професійної ідентичності, лояльності до професії та готовності до професійної діяльності [18, с. 188].

Отже, як бачимо, найбільше розвідок проблеми формування професійної ідентичності та розробок програм її розвитку стосується саме професійного навчання, що не вичерпує проблему становлення професійної ідентичності. Це зумовило створення моделі управління розвитком професійної ідентичності впродовж усього професіогенезу.

У створенні моделі управління розвитком професійної ідентичності ми спиралися на такі положення загальнонаукової теорії управління:

- по-перше, управління є зазвичай цілеспрямованим процесом, тобто завжди є усвідомлювана суб'єктом (індивідуальним чи груповим) управління мета, яка є соціально схвалювана та соціально цінна;

- по-друге, під управлінням розуміється зміна стану, або взаємовплив/вплив елементів системи, або її впорядкування з метою досягнення визначених цілей існування системи;

- по-третє, система «суб'єкт – об'єкт управління» з усіма своїми причинно-наслідковими зв'язками перебуває в умовах постійних змін і трансформацій не лише внутрішнього, але й зовнішнього середовища;

- по-четверте, управління реалізовується завдяки специфічним механізмам і має інтегруваль-

ний характер, а також має ресурсне й організаційно-технологічне оснащення.

З урахуванням усього вищезазначеного, можемо представити таку модель управління розвитком професійної ідентичності.

Системотвірним компонентом створеної моделі, як зазначалося, є мета, яка полягає у спеціально організованому та цілеспрямованому розвитку та трансформації професійної ідентичності відповідно до умов і вимог професійної діяльності впродовж усього професіогенезу особистості. Система взаємозалежних і взаємозумовлених компонентів (основні принципи, чинники, підходи, механізми, засоби та процедури) змістовно та функціонально утворює простір розвитку професійної ідентичності та визначає систему впливів, які функціонують на виокремлених нами етапах становлення професійної ідентичності.

Зважаючи на тяглість становлення професійної ідентичності, існування докорінних відмінностей і специфіки її становлення за різного поєднання компонентів системи розвитку професійної ідентичності, стадіальність розвитку професійної ідентичності, виділяємо стадії становлення професійної ідентичності відповідно до стадій професіогенезу: стадію первинного професійного самовизначення та вибору професії; стадію професійного навчання; стадію первинної професіоналізації й адаптації; стадію професіоналізації. У виділенні їх нами враховувалися просторово-часові характеристики розвитку (вікові особливості психічного й особистісного розвитку суб'єкта професіогенезу; його ставлення до професійної діяльності (вибір/освоєння/здійснення); середовище, у якому перебуває суб'єкт розвитку (професійне/непрофесійне), та результативні характеристики розвитку професійної ідентичності (повнота й адекватність форми професійної ідентичності, стадії її формування, показники та критерії розвитку професійної ідентичності).

На кожній із цих стадій має місце нерівномірність розвитку складових частин професійної ідентичності (когнітивна, аксіологічно-мотиваційна, афективна, конативна й інструментальна) та досягається саме та форма професійної ідентичності, яка зумовлена специфікою взаємодії суб'єкта із професійним середовищем та професією. І саме це визначатиме особливості освоєння професії та здійснення професійної діяльності на кожній із цих стадій, включення у професійне спілкування й особистісно-професійні зміни, успішність реалізації професійної діяльності та досягнення професіоналізму особистістю.

За змістом модель управління розвитком професійної ідентичності включає такі блоки:

- методологічний (до нього входять принципи: багатомірності, багаторівневості, системної детермінованості, творчої самодіяльності, адаптивності, організації розвивальних і формувальних впливів; підходи: діяльнісний, системний, аксіологічний, синергетичний, особистісно зорі-

ентований), мета управління розвитком професійної ідентичності);

– змістовий (складники професійної ідентичності: когнітивний, аксіологічно-мотиваційний, афективний, конативний та інструментальний);

– прогностично-рефлексивний і результативний (очікувані результати: форми (контрастно-позитивна, контрастно-негативна, перспективно-позитивна, перспективно-негативна та проміжна [3]) та статуси професійної ідентичності (за А.А. Азбель) (невизначена професійна ідентичність, нав'язана професійна ідентичність, мораторій (криза вибору) професійної ідентичності, сформована професійна ідентичність; а також інструментарій діагностики та самодіагностики рівня розвитку професійної ідентичності; критерії та показники розвитку професійної ідентичності та професійна рефлексія);

– організаційно-технологічний (утворюють конкретні програми розвитку, навчальні технології, процедури, засоби розвитку складових частин професійної ідентичності на різних стадіях розвитку професійної ідентичності);

– вектори впливу у процесі професіогенезу як система зовнішніх і внутрішніх чинників, які зумовлюють розвиток особистості фахівця та професійної свідомості, формування професійного «Я-образу», сукупність фахових компетентностей і професійно важливих якостей особистості.

Вихідним моментом для розвитку професійної ідентичності буде образ «Я» опанта в ситуації вибору професії, а кінцевим моментом процесу управління розвитком професійної ідентичності є образ «Я-професійне», що корелює з вимогами професії до людини та забезпечує досягнення акме.

Професійна ідентичність є складним динамічним утворенням, яке вбудовується в особистість і конструється завдяки взаємозв'язку та взаємодії таких умов, чинників і рушійних сил, як:

– простір професійної діяльності (фізичний простір здійснення професійної діяльності, соціально-професійний простір професійної взаємодії та професійного спілкування);

– зовнішні впливи соціального середовища та видів спільної діяльності, які доступні спостереженню суб'єкта діяльності та професійної взаємодії; особливості професійної сфери, до якої суб'єкт професійної діяльності долучається;

– внутрішні впливи, які охоплюють будь-який досвід практичної діяльності у спільній та індивідуальній професійній діяльності; професійний досвід (вдалий або провальний); «Я-концепція», уявлення про професію, ідеал професіонала в конкретній професії тощо.

За основні показники та критерії, які дозволяють визначити досяжність мети управління розвитком професійної ідентичності на кожному з етапів, нами вибрані пропонувані З.С. Савчук критерії та показники розвитку професійної ідентичності: усвідомленість (рівень самоусві-

домлення, самоприйняття, адекватності самооцінки, професійної самосвідомості загалом); сформованість (почуття належності до професійної спільноти, відповідність вимогам професії, близькість до образу професіонала); прийняття (позитивне ставлення до професії, суб'єктна позиція фахівця, прийняття професійної ролі, рівень узгодженості між особистісною та професійною ідентичністю) [17].

Висновки із проведеного дослідження. Розвиток професійної ідентичності є результатом тривалого процесу професійно-особистісного розвитку фахівця, що охоплює весь професіогенез. Тяглість і стадіальність розвитку, форми та статуси професійної ідентичності визначаються сукупністю зовнішніх, внутрішніх чинників і залученням до простору професійної діяльності, специфікою використанням організаційно-технологічного інструментарію. Кількісне та якісне оцінювання рівня розвитку професійної ідентичності на кожній стадії професіогенезу дозволяє здійснити необхідні корекційні та розвивальні впливи з використанням релевантних організаційно-технологічних компонентів моделі управління розвитком професійної ідентичності.

Розроблена модель управління розвитком професійної ідентичності є наскрізною та віддзеркалює поетапність і різновекторність розвитку професійної ідентичності в контексті професійно-особистісного розвитку.

Подальші наші дослідження будуть спрямовані на поетапну реалізацію вибудованої нами моделі у процесі лонгитюдного дослідження управління розвитком професійної ідентичності фахівця.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Андрушко Я. С. Психологічні захисти у структурі професійної ідентичності майбутнього працівника органів внутрішніх справ : монографія. Львів : ЛьвДУВС, 2016. 276 с.
2. Борисюк А.С. Професійна ідентичність медичного психолога: соціально-психологічний аналіз : монографія. Черкаси : Книги-XXI, 2010. 440 с.
3. Вірна Ж.П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога : монографія. Луцьк : РВВ «Вежа» Волинського держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2003. 320 с.
4. Гнатик К.Б. Структура професійної ідентичності майбутніх бакалаврів іноземної мови. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова*. Серія 5 «Педагогічні науки: реалії та перспективи». 2020. Вип. 73. Т. 1. С. 58–61.
5. Клібанівська Т.М. Професійна ідентичність: теоретичний аспект. *Теорія і практика сучасної психології*. 2020. № 1. Т. 2. С. 52–56.
6. Кокур О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : ДП «Інформаційно-аналітичне агенство», 2012. 200 с.
7. Кузьміна І.П. Структура професійної ідентичності майбутніх фахівців технічного профілю. *Технологія розвитку інтелекту*. 2015. Т. 1. Вип. 9.

8. Левченко В.В. Психологічний супровід становлення професійної ідентичності особистості в умовах невизначеності. *Психологія особистості на сучасному ринку праці* : монографія / за заг. ред. Г.А. Приба, Є.М. Калужної. Херсон : Олді-плюс, 2020. С. 168–180.
9. Макарова О.П. Професійна ідентичність: структура та особливості. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 3. Т. 1. С. 77–82.
10. Макух Д.Д. Компонентна структура професійної ідентичності курсантів військових закладів вищої освіти. *Інноваційна педагогіка*. 2024. Вип. 68. Т. 1. С. 169–174.
11. Мельник І.М. Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності майбутніх учителів початкової школи : дис. ... докт. філос. : 053.05. Вінниця, 2021. 289 с.
12. Панок В.Г., Чепелева Н.В., Титаренко Т.М. Основи практичної психології. Київ : Либідь, 2001. 534 с.
13. Патруль М.В. Образ «Я-професійний» як складова професійної ідентичності майбутнього фахівця. *Вісник Національного авіаційного університету*. Серія «Педагогіка. Психологія». Київ : Національний авіаційний університет, 2022. Вип. 1 (20). С. 107–114.
14. Радзімовська О.В. Визначення ступеня прояву компонентів професійної ідентичності учнів професійно-технічних навчальних закладів. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України, 2012. Вип. 10 (23). С. 547–559.
15. Радзімовська О.В. Концептуальні підходи до професійної ідентичності учнів ПТНЗ та її розвитку в умовах професійного навчання. *Technologies of intellect Development*. 2015. Vol. 1. № 10.
16. Романишина О.Я. Теоретичні і методичні основи формування професійної ідентичності майбутніх учителів засобами інформаційних технологій : автореф дис. ... докт. пед. наук : 13.00.04. Вінниця, 2016. 42 с.
17. Савчук З.С. Психологічні особливості професійної ідентичності майбутнього психолога в аспекті його професіоналізації. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології* : науковий журнал / гол. ред. А.А. Сбруєва. Суми : Вид-во СумДПУ ім. А.С. Макаренка, 2016. № 5 (59).
18. Становлення ідентичності фахівця : монографія / Г.О. Балл та ін. ; за ред. В.Л. Злиwkова. Київ ; Кіровоград : Імекс-Лтд, 2014. 260 с.