

Тимофеева Татьяна Сергеевна

**Особенности структуры профессиональной  
идентичности психолога на разных этапах  
карьерного роста**

*Монография*

Волгоград 2022

УДК 159.9:331+316.6

ББК 88.5+88.8

**Рецензенты:**

*Борытко Н. М.* – доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры педагогики, психологии и социальной работы, директор научного центра РАО на базе Волгоградского государственного университета

*Шутова О. И.* – кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и клинической психологии Волгоградского государственного медицинского университета

**Тимофеева Т.С.**

**Особенности структуры профессиональной идентичности психолога на разных этапах карьерного роста:** монография. – Волгоград: Сфера, 2022. – 220 с.

В монографии рассматриваются социально-психологические аспекты становления профессиональной идентичности на разных этапах карьеры на примере профессии психолога. Предлагается концепция автора по содержанию структуры компонентов и программа сопровождения становления профессиональной идентичности для психологов и преподавателей высших учебных заведений по работе с профессиональной идентичностью обучающихся. Полученные результаты позволят осуществлять подготовку высококвалифицированных кадров, способных эффективно решать профессиональные задачи в быстро меняющихся современных условиях.

Монография предназначена для научных работников, практикующих психологов, педагогов и аспирантов, ориентированных на развитие карьеры и формирования устойчивой профессиональной идентичности.

ISBN 978-5-00186-112-6

© Тимофеева Т.С., 2022

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ПСИХОЛОГА НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ КАРЬЕРНОГО РОСТА.....	12
1.1. Теоретические подходы к пониманию сущности профессиональной идентичности и ее структуры.....	12
1.2. Обоснование показателей оценки профессиональной идентичности психолога.....	57
1.3. Профессиональная идентичность психолога на разных этапах карьерного роста.....	76
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СТРУКТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И ЕЕ ОСОБЕННОСТЕЙ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ КАРЬЕРНОГО РОСТА ПСИХОЛОГА.....	103
2.1. Программа исследования (методы и методики исследования).....	103
2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования структуры и профессиональной идентичности психолога и ее особенностей на разных этапах карьерного роста .....	107
2.3. Теоретико-эмпирическая модель становления профессиональной идентичности психолога на разных этапах карьерного роста.....	141
ГЛАВА 3. ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ПСИХОЛОГА НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ КАРЬЕРНОГО РОСТА .....	153
3.1. Апробация модели становления профессиональной идентичности психолога.....	153
3.2. Формирующий эксперимент по оценке эффективности модели становления профессиональной идентичности психолога. ....	160

3.3. Психологическое сопровождение становления профессиональной идентичности психолога на разных этапах карьерного роста.....	163
Заключение.....	172
Список литературы .....	180

## ВВЕДЕНИЕ

Одними из приоритетных направлений развития государства являются сохранение человеческого капитала и обеспечение экономического роста, что отражено в национальных проектах «Производительность труда и поддержка занятости» и «Образование». Их реализация предполагает создание системы непрерывного образования и наставничества для подготовки высококвалифицированных кадров. Программы, гранты и мероприятия в рамках этих национальных проектов (олимпиада «Я-профессионал», конкурсы мастерства WorldSkills, проект «Лидеры России», и другие) направлены на активное сотрудничество образования и бизнеса, предприятий и вузов, что дает личности возможность максимально реализовать способности и профессиональные навыки с учетом потребностей рынка труда. В связи с этим актуальность приобретает исследование профессиональной идентичности, так как она является одним из наиболее важных критериев становления личности как субъекта труда.

Отметим, что динамичные изменения рынка труда, распространение «свободных профессий», новые образовательные и профессиональные стандарты привели к кризису профессиональной идентичности. Многие из выпускников вузов даже не переходят на этап непосредственной профессиональной адаптации. Представляется, что развитие профессиональных компетенций является важным условием построения успешной карьеры, но необходимо понимать психологические факторы и механизмы становления профессиональной идентичности.

Особенно остро кризис профессиональной идентичности коснулся группы социально ориентированных профессий, в частности профессии психолога. Утрата традиционных ценностей, смыслов и мотивов деятельности, тесная связь личной и профессиональной идентичности психолога, наличие большого количества ассоциаций, осуществляющих обучение и формирование компетенций и предъявляющих к выпускникам совершенно разные требования, создают

ситуацию неопределенности, которая значительно усложняет становление профессиональной идентичности психолога.

Анализ психологических исследований по проблеме позволил выявить ряд противоречий между:

- желаемым (идеальным, требуемым) и актуальным (реальным) уровнями развития профессиональной идентичности у практикующих психологов и обучающихся по направлению подготовки «Психология» в вузах;

- большим спросом на специалистов, оказывающих психологическую помощь и неготовностью выпускников вузов осуществлять профессиональную деятельность в сфере оказания психологических услуг;

- недостаточной разработанностью проблемы становления профессиональной идентичности психолога на разных этапах карьерного роста и признанием за профессиональной идентификацией ведущей роли в успешности профессионального развития и деятельности;

- необходимостью организации целенаправленной работы по становлению профессиональной идентичности психологов на разных этапах карьерного роста и отсутствием соответствующей модели;

- значением профессионально важных качеств для успешной самореализации психолога в деятельности и подготовкой будущих специалистов без внимания к личностному становлению.

Указанные противоречия, высокая теоретическая и практическая значимость профессиональной идентичности для становления психолога с момента профессиональной подготовки и на этапе непосредственной профессиональной деятельности обусловили выбор темы нашего исследования «Особенности структуры профессиональной идентичности психолога на разных этапах карьерного роста».

Являясь междисциплинарной темой, профессиональная идентичность находится в проблемном поле психологии труда, но базируется на положениях психологии личности, социальной психологии и психологии развития. Базовые характеристики идентичности как феномена («тождественности», «непрерыв-

ности», «целостности») и ее составляющих (связи эго, социальных ролей (общество), состояния организма) были описаны в работах Э. Эриксона и получили развитие в концепции Дж. Марсия. Позже понятие идентичности постоянно уточняется и раскрывается. В частности, в работах С. Ю. Коробовой, В. Г. Грязевой-Добшинской, А. Т. Аскеровой, Н. Л. Вигель и других отмечаются такие аспекты идентичности, как принятие образцов и эталонов (индивидуальных и групповых). Е.Л. Солдатова, И.А. Шляпникова и другие включают в это понятие стабильность Я, наличие осознаваемых целей и ценностей, личностную и эмоциональную зрелость. Некоторые авторы (например, М.В. Зако-воротная и другие) определяют идентичность как чувство целого, где объединяется коллективное и индивидуальное. Одним из видов идентичности является осознание и определение человека в профессии.

Согласно концепции Л.Б. Шнейдер, профессиональная идентичность проявляется в самоописаниях в контексте отношений личности с другими (профессиональным сообществом) и делом (своей профессией). Профессиональная идентичность в целом определяется как некая структура, элемент профессионального самосознания, связанный с построением «образа Я» как профессионала, оценкой себя как «деятеля» и проявляющийся через включение профессиональной роли в самопрезентацию человека. При этом адекватная профессиональная идентичность не может быть выстроена вне реальной среды, которая представлена профессиональным сообществом и в которой происходит соотнесение Я-образа с выполняемыми компетенциями.

В результате теоретического анализа дефиниции профессиональной идентичности, были выделены основания к ее исследованию и классификации. Первый подход позволяет говорить о соотношении внутренних или внешних факторов в детерминации профессиональной идентичности. М.М. Абдуллаева, Э.Ф. Зеер, С.А. Котова, Дж. Голланд, Х. Бергман и другие придают значение в большей степени внутренним факторам (рассматривают профессиональную идентичность как вид личностной). В концепциях А. Теджфела, Дж. Тернера, Н.Л. Ивановой, Е.В. Коневой, И.Б. Субботина, Е.С. Кутковой, А. Пальмонари

идентичность детерминирована скорее внешними условиями (как вид социальной идентичности). В рамках интегративного подхода (Ю.П. Поваренкова, Л.Б. Шнейдер, А.А. Озеринной, Е. П. Ермолаевой, Н. С. Пряжникова, Е. А. Климова, А.А. Реана, Д. И. Завалишиной и других) профессиональной идентичности придают особый статус, когда она сочетает характеристики как личной, так и социальной идентичности.

Во втором подходе на основании субъекта принадлежности идентичности можно выделить индивидуальную профессиональную идентичность (принадлежит личности) или идентичность коллективного субъекта труда (А.В. Шакурова и другие).

Если говорить о механизмах формирования профессиональной идентичности, то можно выделить три направления: изучение влияния социальной группы, представленной профессиональным сообществом, необходимость соответствовать их требованиям (М. Мур, Дж. Э. Хофман, Дж. Виллеттс, Д. Кларк, Н.Л. Иванова, Е.В. Конева, Е.С. Кутковая, О.Т. Мельникова и другие); изучение процессов и механизмов овладения профессиональными навыками, ценностями, необходимость соответствия личностных качеств и требований профессии (Н.С. Уолд, Д. Энтони, М. Зундель, Р. Макинтош, Н. Гамильтон, М.М. Абдуллаева, Е.П. Ермолаева, С.А. Котова, Е.Ю. Мазур и другие), способов и механизмов аттестации и сертификации (Ф. Брауар, М. Г. Граймс, Дж. Геман, Н. Хэмилтони другие); анализ воздействия профессиональной среды на личность профессионала (С. Е. Браунелл, К. Д. Таннер, Ю. Кирацис, Р. Атун, Н.В. Евтешина, Ю.П. Поваренков, О. А. Шляпникова, Л.Б. Шнейдер и другие).

С точки зрения стабильности профессиональную идентичность рассматривают либо как устойчивую структуру, фундаментальную характеристику, которая должна быть присуща всем людям (подходы Г. Тэджфела, Д. Сьюпера и других), либо как динамичную, неустойчивую, изменчивую и множественную характеристику (подходы Ю.П. Поваренкова, Л.Б. Шнейдер, Е. П. Ермолаевой, Н.Е. Водопьяновой, О.О. Гофман и других).



Еще одним основанием для определения и исследования профессиональной идентичности выступают различные парадигмальные подходы. В частности, акмеологические аспекты идентичности рассматривают О. А. Шляпкинова, Ю. С. Медведева, Е. И. Беседина, В. А. Мельник, Ю. А. Лыгина, А. Р. Коцюрба, А. Б. Лыгин и другие, институциональные аспекты – Ю. Кирацис, С. Хрейм и другие.

При этом часть исследований сосредоточены на характеристиках и условиях становления идентичности на этапе получения образования (Т.В. Малютина, А.А. Озерина, Ю.П. Поваренков, У.С. Родыгина, Ю.В. Слободчикова, Л. Б. Шнейдер, П. Р. Юсупов и другие), другие - на этапе профессиональной деятельности (В.А. Бодров, О.Я. Емельянова, Е.П. Ермолаева, Е.А. Петраш и другие). Психологи как профессиональная группа выступают объектом исследования в работах М.М. Абдуллаевой, Г.А. Виноградовой, В.В. Волошина, Е.В. Дмитриенко, Н.В. Евтешиной, Г.Ю. Любимовой, У.С. Родыгиной, С.С. Собкина, Л.Б. Шнейдер, Н.С. Явленской и других. Однако исследований, включающих оба этапа профессионального развития психолога в контексте становления его идентичности, недостаточно.

**В монографии представлены следующие результаты теоретико-эмпирического исследования:**

**1) теоретические:**

- *проведен анализ и выделены различные основания к определению профессиональной идентичности в зарубежных и отечественных подходах;*
- *предложено определение профессиональной идентичности психолога,*
- *выявлены и описаны содержания компонентов профессиональной идентичности психолога, основу которых составляют различное сочетание профессионально важных качеств и компетенций;*
- *расширен спектр моделей профессионального развития, где профессиональная идентичность выступает критерием для оценки профессионального развития субъекта труда на разных этапах карьеры.*

- *определено понятие* карьерного роста психолога и *конкретизированы* его этапы с учетом изменений профессиональной идентичности.

## **2) практические:**

- *в возможности разработки* практических рекомендаций при создании учебных программ для подготовки психологов к профессиональной деятельности, а также при разработке курсов повышения квалификации для действующих специалистов;

- *в использовании* разработанной программы сопровождения с применением активных методов для организации целенаправленной работы по становлению профессиональной идентичности психолога, как на этапе получения образования, так и при переходе на этап самостоятельной трудовой деятельности,

- *в использовании* материалов исследования в преподавании учебных дисциплин: «Групповые формы практической психологической работы», «Профконсультирование», а также при проведении групповых тренинговых занятий и индивидуальных консультаций в качестве осуществления практической деятельности в должности психолога в вузе;

- *в возможности использования* разработанного опросника при проведении профессионального отбора, мониторинга профессиональной идентичности психологов различных служб с целью сопровождения в периоды профессиональных кризисов субъектов труда, профилактики профессионального выгорания

- в составе научного коллектива *получен патент на изобретение* «Способ определения профпригодности человека к основным типам профессий». Разработанный способ позволяет соотнести некоторые профессиональные качества человека (психоэмоциональные (особенности нервной системы, темперамента), коммуникативные и организаторские склонности) с порогом тепловой чувствительности (отражающим уровень общей неспецифической реактивности организма). Совокупность показателей служит критерием для выявления склонностей человека к основным типам профессий, в том числе может служить оценкой его профессиональной пригодности.

- разработан опросник профессиональной идентичности психолога, построена и апробирована психологическая модель становления профессиональной идентичности психолога, получен патент на изобретение, разработана программа сопровождения становления профессиональной идентичности психолога как субъекта труда.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ПСИХОЛОГА НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ КАРЬЕРНОГО РОСТА

## 1.1. Теоретические подходы к пониманию сущности профессиональной идентичности и ее структуры

Профессиональная идентичность (ПИ) является важным понятием для социальной психологии, психологии труда, акмеологии, психологии личности и других отраслей психологического знания.

Профессиональную идентичность, согласно концепции А. Я. Анцупова, необходимо рассматривать как систему, что позволит дать более точное, глубокое и качественное определение. Теоретико-методологическую разработку понятия мы будем проводить на разных уровнях: системно-функциональном, системно-генетическом, системно-структурном и системно-информационном. Данный подход позволяет описать профессиональную идентичность по следующей схеме: 1) сущность профессиональной идентичности; 2) классификация; 3) структура; 4) функции; 5) генезис; 6) эволюция; 7) динамика; 8) системно-информационное описание; 9) оптимизация (управление); 10) показатели, критерии, индикаторы оценки сформированной профессиональной идентичности; 11) методы и методики диагностики профессиональной идентичности [12, с. 88].

*Сущность профессиональной идентичности и эволюция.* Для того, чтобы выявить сущность психологического явления, необходимо рассмотреть само понятие «идентичность» и близкие по смыслу термины.

Профессиональная идентичность является видом более общего понятия «идентичность», которое встречается во многих исследованиях философов, политологов, социологов антропологов. «Идентичность» и «идентификация» рассматривается как процесс и результат понимания и интерпретации другого человека [216].

Первые попытки ответить на вопросы о том, как происходит осознание человеком собственной личности, проявление индивидуальности, рефлексия относительно своего места в мире и истории, принадлежат философам (например, М.М. Бахтин, А.Ф. Лосев, Г. Гегель, Дж. Локк, М. Хайдеггер, К. Ясперс и др.).

Возникновение понятия «идентичность» относят к XVII веку и связывают с идеями Дж. Локка. Он, наряду с Т. Гоббсом, Д. Юмом, являлся представителем позитивистской научной парадигмы, которая определяла методы и подходы к пониманию человека как объекта исследования. Дж. Локк отмечает способность личности к мышлению и рефлексии, что определяет возможность воспринимать себя тем же самым, быть «самим собой» (термин «*self*») [133]. То есть речь идет о том, что в сознании личность, опираясь на любое прошлое действие или мысль, воспринимает собственную тождественность [133]. Идентичность, таким образом, закладывается с рождения. До этого исторического периода человек рассматривается с точки зрения его принадлежности к определенной группе (семейной, профессиональной, классовой, этнической), которая определяет его нормы, границы поведения, возможные социальные роли. Вместо идентичности использовалось понятие «социальная принадлежность», что предопределяло будущее человека, его возможности [128]. Более ранние проявления отношения человека к себе связаны с отождествлением себя с животным миром, их качествами, навыками (как существование тотемизма). Подробные исследования в области эволюционных изменений личности в историческом контексте, условий возникновения ее идентичности отражены в работах В.С. Мухиной [157].

Эволюционно более ранними формами выступали естественные идентичности. В современном мире большое значение приобрели искусственные формы, связанные с выбором, проявлением активности личности, а не определяемые условиями рождения (в том числе это касается этнической и гендерной идентичностей). А.В. Яшин отмечает, что уже XIX столетие может считаться точкой отсчета, когда начинается «процесс исчезновения естественной иден-

тичности как таковой» [292, с. 51]. В этих двух формах профессиональная идентичность относится к искусственной. Именно профессиональная идентичность может позволить человеку выразить его индивидуальность больше, чем групповая принадлежность. Но стоит отметить, что и индивидуальный уровень идентичности неразрывно связан с социальным, личность существует только в пространстве социального взаимодействия [48; 157; 292]

Соответственно, мы можем говорить о том, что эволюция форм идентичности представляется следующим образом. Сначала она была неразделимой от мира природы, затем происходит появление социальной, групповой идентичности, затем человек стал больше внимания обращать во внутренний план, задумываться о том, что делает его самым собой. Важным моментом обращения личности к себе можно считать появление имени [157]. Эти отношения человека к самому себе были неразрывно связаны с деятельностью человека, социальной организацией общественного строя, обретением самостоятельности и независимости сначала от природных явлений и животного мира, затем от божественного начала и группы.

Собственно, в социальных науках проблема идентичности появилась в фокусе внимания ученых относительно недавно, в XIX веке, хотя в культуре и искусстве уже давно проявляли интерес к жизни конкретного человека, к формированию его индивидуального стиля, к процессу его изменения. Особенно ярко эти тенденции проявились в период Нового времени. Развитие прогресса, его видов, а также жанров искусств, способствовало повышению интереса к индивидуальным особенностям (формирование индивидуального стиля в творчестве), к процессам формирования новых моральных ценностей (переосмысление роли технологического прогресса и необходимость его принятия как части жизни), и в целом, созданию концепции единой, независимой личности. В частности, на это указывает Рой Ф. Баумейстер [295]

Продолжение развития интереса к личности связаны с философской антропологией К. Ясперса, его взгляды позволили рассмотреть идентичность в системе взаимоотношений Я – Другой. Будучи психиатром, К. Ясперс указыва-

ет на роль идентичности в восприятии целостности человеческой личности, которое позволяет человеку осознавать себя, свое Я в пространстве и времени. Если этого не происходит, у человека наблюдаются психические заболевания. Идентичность (как осознание своей целостности в каждый момент времени) выступает одним из условий или признаком, необходимых для осознания человеком своего «Я». К другим признакам К. Ясперс отнес «чувство деятельности, сознание себя в качестве активного существа», сознание собственного единства в каждый момент, а также осознание уникальности, когда «Я» отлично от остального мира [291].

В настоящее время понятие идентичности относят к междисциплинарным, но процессы и явления, связанные с термином, были в большей степени разработаны в психологии. Именно специфика школы, в рамках которых работали ученые, во многом определяла направления в понимании идентичности и задавала направления в ее исследовании.

1) У. Джеймс, З. Фрейд, Э. Эриксон, Дж. Марсиа рассматривали идентичность в контексте психоаналитического подхода (как результат бессознательных механизмов, стадий психосексуального развития),

У. Джеймс является основоположником идей психоанализа и учения о самосознании, где идентичность рассматривается как «осознание личного тождества». Идентичность заключается в способности личности осознавать свои границы (своего «Эго»), сопротивляться воздействию социального окружения, ощущать себя «настоящим», целостным, способным реализовать свой потенциал. При этом в своей концепции автор употребляет понятие характера [67]. У. Джеймс, выделяя два аспекта «Я» («самотождественность в личностном аспекте» и «самотождественность в социальном аспекте»), определил по сути два вида идентичности: личностную и социальную [10].

В теории З. Фрейда идентичность выступает как ключевой бессознательный механизм, благодаря которому происходит социализации личности, ее включение в группу, принятие ею групповых норм и формирование социальных установок. Термины интроекция и идентификация использовались как си-

нотичные, они объясняли формирование Эдипова комплекса. Идентичность выступает как особый внутренний мир человека [258], что исключает роль окружающего мира человека, культуры, в которой он живет, социума, в котором взаимодействует с другими. Эти ограничения пытались преодолеть последователи идей психоанализа и ученики З. Фрейда, К. Г. Юнг и А. Адлер, указав на роль социальных факторов (окружения личности, культуру) в процессе развития и формирования личности. Для К. Юнга понимание личности включает внешний мир и социальную среду: «замкнутость индивида на себе не может служить источником становления человеческого и человеческого в человеке» [286].

Центральное место в исследовании понятие идентичность приобрела уже в работах Э. Эриксона, опирающегося на концепции У. Джеймса, З. Фрейда. Именно ему принадлежит введение термина «идентичность» в научный оборот, хотя он не дал его однозначного определения. Он использовал такие понятия, как идентичность, интроекция и идентификация. Э. Эриксон, являясь основателем психосоциального подхода, понимал идентичность как «субъективное чувство непрерывной самотождественности» [284]. Он рассматривал два ее вида: социальную (осознания себя как члена социальной группы) и эго-идентичность (ощущение непрерывности и целостности своего Я и своего развития в постоянно меняющемся мире через возможность интегрировать разные личностные и социальные роли, это то, что наполняет жизненной энергией) [284]. Важной заслугой автора считается преодоление ограничений биологизаторского подхода классического психоанализа через указание на роль культуры и истории в формировании личности и эго-идентичности.

В процессе формирования идентичности происходит противоборство двух сторон: положительного (кем нас хочет видеть социальное окружение) и отрицательного (то, какими мы не должны быть) полюса. В кризисные периоды жизни человека отрицательная идентичность может занять доминирующую позицию. Однако для развития и психологического благополучия личности необходимо преобладание положительных аспектов идентичности.



Взгляды Э. Эриксона о единстве трех составляющих идентичности («эго, общество, организм»), получили развитие в концепции идентичности Дж. Марсия. Под идентичностью он понимал некую структуру, которую можно обнаружить через паттерны «решения проблем». Под идентичностью понимается «структура эго – внутренняя самосоздающаяся, динамическая организация потребностей, способностей, убеждений и индивидуальной истории» [333].

2) Иной взгляд на идентичность имели представители бихевиорального направления в психологии (Д. Кэмпбелл, Э. Маккоби, М. Шериф, К. Левин, Р. Сизэрс, П. Муссен). Данный феномен в рамках поведенческой психологии выступал одним из механизмов социализации (которые включали также подражание, имитацию и научение). Посредством процесса идентификации человек приобретает новые формы поведения, (паттерны, ценностные образцы). В качестве основных механизмов приобретения идентичности выступает подкрепление. Благодаря этим исследованиям идентичность перестала рассматриваться исключительно как внутренний процесс за счет включения социальной составляющей (через копирование черт характера, моделей поведения, целей других людей) [87].

3) Д. Абрамс, Г. Тэджфел, Дж. Тэрнер, Г. Брейкуэлл исследовали идентичность в рамках когнитивно-ориентированной психологии (как когнитивная система, которая обеспечивает регуляцию поведения в определенных условиях, то есть с учетом социального контекста). Согласно ситуационному подходу, которому придерживались А. Тэджфел и Дж. Тернер, человек в состоянии описать себя тремя различными способами: «как человека вообще, как члена определенной социальной группы и как уникальную личность» [352]. Но наиболее важным им представляется определение и описание человеком себя как члена группы.

А. Тэджфел совместно с Дж. Тернером, М. Биллигом и другими его коллегами [352; 355] провели в лабораторных условиях серию экспериментов. Результаты показали существование двух социальных явлений (внутригрупповой фаворитизм и межгрупповая дискриминация), которые завершают серию ко-

гнитивных процессов для формирования позитивного образа «Я». Однако позже существование этих двух явлений подверглись сомнениям.

4) Дж. Мид, И. Гоффман, Р. Фогельсон, Ч. Кули, Ш. Струкер Ю. Халбермас, М. Яромовиц как представители символического интеракционизма описывали идентичность как отражение процесса социального взаимодействия личности. В их работах придается большое значение социальному контексту в развитии личности и ее идентичности. Они считают, что идентичность возникает через процесс самообразования, в котором социальное взаимодействие и саморефлексия являются основными процессами. Самообразование – «это взаимный процесс, происходящий в социальном взаимодействии индивида и его социального и культурного контекста» [26]. Согласно Дж. Миду, становление социального существа обязательно включает развитие его как человека морального [334]. Осознание себя как личности невозможно без «появления другого в себе, отождествление другого с собой, достижение самосознания через другого» [334, с.253]. В процессе социализации ребенка происходит интернализация ценностей взрослых. Именно принятие ценностей и обязательств являются наиболее важными структурными компонентами, определяющие границы личности в социальном контексте. Как подсистема самопознания идентичность, по М. Яромовиц, служит условием включения в социальные группы через способность к дифференциации когнитивных схем, отделения собственного Я от схемы «Мы» [323].

5) *В рамках социального конструктивизма* (П. Бергер, К. Джерджен, Т. Лукман, Р. Поттс, Ш. Туркл, П. Миллер, Ш. Таркле) идентичность рассматривается с точки зрения ее формирования с помощью средств языка в ситуациях социального взаимодействия индивида и общества [26]. Личность, описывая себя через определенную социокультурную лингвистическую категорию, тем самым определяет свою идентичность. То есть идентичность представляет собой продукт социальных отношений. Идентичность выступает условием отделения человеческой личности от животного мира. Идентичность формируется в процессе конструирования собственной психики через усвоение и понимание

значимых социальных символов вербальной и невербальной коммуникации [26].

б) *Экзистенциально-гуманистический подход* рассматривает идентичность как верхнюю ступень развития личности (Р. Ленг, Дж. Бюдженталь, А. Маслоу, Э. Фромм). Они рассматривают два противоположных процесса: возможность и значимость достижения уникальности личности и проблему утраты идентичности, которая проявляется в потере смысла жизни и «потери себя». Для психологов встает задача формирования здоровой и полноценной идентичности. Акцент с внешнего фактора ее становления (лингвистические средства социально-культурного взаимодействия) смещается к внутреннему переживанию («чувство завершенности, совершенства») [148, с. 149]. Если А. Маслоу считал возможным достигнуть самоидентификации и самоактуализации (скорее на этапе поздней взрослости), то Дж. Бюдженталь придерживался мнения, что идентичность не может быть полностью осознанна. Ее развитие, попытки самопознания, тем не менее, необходимы, так как позволяют раскрыть потенциал личности [36]. Именно «привычная идентичность» и сложившаяся картина мира, не отвечающая реальности, препятствуют эффективности психотерапии, новому самопознанию (вызывают сопротивление клиентов, которые должны преодолеть психотерапевты). Однако потребность в идентичности, с точки зрения Э. Фромма, может препятствовать обретению свободы [260]. Идентичность является универсальной потребностью и проявляется в потребности принадлежать группе, этнической общности (потребность иметь социальный статус). Особенно это в большей степени наблюдается в кризисные периоды развития общества, когда она проявляется в конформизме (механизм «бегства от свободы»).

7) В отечественной психологии изначально в рамках культурно-исторического подхода (Л.С. Выготский) и отечественной теории деятельности (А.Н. Леонтьев) идентичность рассматривалась как конструкт самосознания и самоотношения. К проблеме идентичности обращаются К.А. Абульханова-Славская, Г.М. Андреева, Л.И. Божович, И.С. Кон, В.С. Мухина, С.Л. Рубин-

штейн [3; 10; 48; 114; 157; 206 и др.]. И, несмотря на то, что понятие «идентичность» долго не употреблялось отечественными учеными, однако, истоки исследования этого феномена можно найти в психологических и социальных исследованиях процесса становления личности. И.С. Кон фактически был первым, кто в советской психологии и философии использовался термин «идентичность» [114].

Исторические взгляды послужили основой для последующих работ в области исследования идентичности и обогатили научную базу о данном феномене.

Опираясь на теорию Э. Эриксона, в определение идентичности большинство современных ученых включают такие характеристики, как «целостность», «тождество», «непрерывность» [283], а также рассматривают чувство принадлежности, образец или эталон для социального сравнения, систему ценностей.

В частности, в работах К.А. Альбухановой-Славской идентичность рассматривается через понятие активности личности (соответствие и соединение индивидуального и социального), особенности прохождения своего жизненного пути (как умение или способность приводить свой способ жизни в определенном обществе в оптимальное соответствие личностным особенностям и собственному смыслу жизни) [3]. В работе М.Г. Зеленцовой, Е.С. Жаровой идентичность определяется как «сложная система, многомерный конструкт», которая также проявляет себя в активности личности (направленной на себя и на социум) на онтологическом, гносеологическом и ценностном уровнях [94]. Как принятие личностью образцов (индивидуальных, групповых) идентичность характеризуется в работах Н.Л. Вигель [41]. Идентичность, с точки зрения Н.Л. Вигель, имеет интегративную природу, включает различные уровни сознания и различные типы отношений, которые закреплены в социокультурных образцах [41]. Значимость характеристик идентичности, связанных с устойчивостью, стабильностью, подтверждают исследования В.В. Нурковой. Она рассматривает идентичность как условие существования автобиографической памяти, которая

«преломляет реальное бытие человека в различные формы идентичности» [167, с. 2]. Нарушения целостности идентичности, включение негативных характеристик описание своей личности, приобретаются, в том числе, за счет искажения и упрощения автобиографии [167]. Для Т.Г. Стефаненко социальные группы (в том числе и этнические) не заданы биологически, а формируется и конструируется. Соответственно идентичность не является пассивным, бессознательным результатом отождествления личности с группами, а результатом активности личности, следствием когнитивных процессов, сопоставления социальных оценок и образцов [230]. В настоящий момент многие исследования идентичности проходят в контексте интегративных процессов в науке и обществе (например, рассматривают В.А. Мазилев. Ю.Н. Слепко и В.Я. Янчук) [290, с. 535].

Идентичность как феномен сопряжена такими категориями как образ Я, самосознание, самоуважение, Я-концепция, самоотношение, представление о себе, хотя сам Э. Эриксон критиковал многие из них, считая эти понятия слишком статическими и неизменными [283, с. 33]. Характеристики, связанные с понятием идентичности, указывают также на взаимодействие как социальных (групповые и культурные нормы), так и психологических (личностных) аспектов этого понятия. Многие названные исследования позволяют раскрыть в идентичности именно психологическое содержание (как происходит формирование Я-образа, какие когнитивные механизмы задействованы), другие делают акцент на социальные аспекты (культурные эталоны, нормы группы). При этом есть небольшая часть исследований (например, работы Г. Брейкуэлл, В. Сар, В.А. Южакова), которые рассматривают идентичность с учетом психофизиологии, нейробиологии, характеристик деятельности мозга по созданию этих образов (при норме и патологии) [285, 347]. В частности, в работе В. Сар доказано, что формирование идентичности, целостность личности может нарушить психотравма. Кризисные и травмирующие события могут привести к тому, что в сознании начинают функционировать «параллельно-отдельные структуры», цели и содержание которых не интегрированы или противоречат друг другу, в итоге личность не способна к конструированию идентичности [347, с. 216].

Все эти характеристики или уровни рассмотрения идентичности (нейрофизиологический, психологический и социальный) позволяет нам раскрыть сущность самого понятия через категорию «психологическое новообразование», описанную Л.С. Выготским. Хотя он и не успел до конца методологически описать содержание этого понятия, но оно определялось им в двух аспектах: «во - первых, психические и социальные изменения, возникающие на данной ступени развития и определяющие сознание ребенка, его отношение к среде, внутреннюю и внешнюю жизнь, ход развития в данный период; во - вторых, новообразование – обобщенный результат этих изменений, всего психического развития ребенка в соответствующий период, который становится исходным для формирования психических процессов и личности ребенка следующего возраста» [48].

В данном термине отразился психогенетический подход Л.С. Выготского к развитию человеческой личности. Для возникновения психологического новообразования необходимо соблюдение трех условий или факторов: наличие социальных изменений, характерных для определенного периода развития (через изменение в системе отношений ребенок-взрослый-социальное окружение); проявление особенностей функционирования психических процессов, связанных с деятельностью мозга (например, способность к целеполаганию может появиться не ранее периода дошкольного детства), а также формирование психологических свойств личности. То есть понятие новообразование, как и идентичность, включает три уровня: психофизиологический, психологический и социальный [241]. Появление новообразования связано с изменениями ведущей деятельности. Именно в процессе социального взаимодействия (и социализации) приобретаются важные умения, происходит усвоение социальных норм, правил, убеждений, ценностей, которые становятся элементами идентичности, определяющими аффективную окраску отдельных образов «Я» [274]. Новообразование по сути определяет мотивационную направленность личности. Идентичность есть динамичный процесс. Она возникает за счет интериориза-

ции культурного опыта и понимается как процесс отождествления («переживания») себя как целостной структуры с многоуровневой структурой [48].

Если идентичность включает не только совокупность знаний о себе, но и чувство целостности, собственной уникальности, а также зарождается в социальном взаимодействии, то мы можем говорить о том, что идентичность – это комплексное психологическое явление, а значит, новообразование. Как новообразование ПИ включает «представление о себе как о профессионале (о собственных личностных и профессиональных качествах и компетенциях) и своем месте в профессиональном сообществе, определяет профессиональный жизненный путь личности, проявляется в определенном стиле поведения, служит критерием для оценки внутренней и внешней успешности человека в профессиональной деятельности и карьере»[241, с. 90]. Таким образом, понятие идентичности можно определить как структурно-личностное новообразование, позволяющее личности выражать представления о себе как о профессионале, о своем месте в профессиональном сообществе, о деятельности, о своем профессиональном развитии и карьерном пути.

Идентичность как и новообразование формируется при взаимодействии с социальным окружением, то есть включает динамические характеристики, способна к изменению, развитию. Получается, что идентичность как структура сочетает разнонаправленные тенденции: стремление к устойчивости представлений личности о себе и динамичность, способность к развитию и изменениям с учетом социальной ситуации. Можно выделить как сензитивные периоды, которые являются наиболее благоприятными для активизации становления идентичности и ее различных видов (возрастные этапы развития, этапы обучения), так и кризисные периоды идентичности (кризис возрастной, профессиональный, смена социального окружения) [241]. Сензитивные периоды для формирования одного из видов идентичности (профессиональной) описаны в работе Н. С. Явленской [290], они связаны с этапами (курсами) обучения. Тем самым основные процессы становления профессиональной идентичности должны быть завершены к концу обучения, что не согласуется с результатами исследований

других авторов, в частности М.М. Абдуллаевой [1], Д.И. Завалишиной [86], Е.А. Климова [106], Т.В. Кудрявцева [126] и других.

В процессе формирования и развития взглядов на идентичность выделились различные ее виды: половая, психосоциальная, личностная, социальная, групповая, этническая, религиозная, профессиональная и другие. Однако четкой структуры этих понятий не существует. В настоящее время появляются новые понятия, расширяющие представления о видах идентичности: «плюралистическая» или «множественная», изменчивая (В.И. Немчина), текучая «квир-идентичность» (Т. К. Пискарева, С. Н. Ениколопов), «манипулируемая идентичность» (А.К. Мамедов, О.И. Якушина), «мерцающая» идентичность, которая определяется дискурсом (Т.А. Сидорова), «девиантная идентичность», возникающая в периоды неопределенности (Ю.А. Клейберг), «ценностная идентичность» (В.Г. Морогин), виртуальная (Е.П. Белинская), «цифровая идентичность» (А.В. Конева), «городская идентичность» (П. Ньентьед, Д. Октай, Н. Г.Федотова) [22; 105; 142; 154; 163; 180; 255; 338; 339 и др.].

Дж. Марсиа, развивая идеи Э. Эриксона, говорил о том, что условием формирования идентичности выступает определение индивида в сферах профессии, политики и религии [333]. М.В. Заковоротная считает, что «идентичность является состоянием принадлежности человека к некоторому целому» [87, с. 19], в которое включены различные аспекты существования личности (в частности, в профессиональная деятельность). Благодаря этим коллективным формам в идентичности строятся индивидуальные аспекты. Для М.В. Заковоротной ведущую роль для интеграции индивидуального и социального в идентичности играет именно овладение и реализация человека в профессии [87, с. 15]. На наш взгляд, профессиональная идентичность (ПИ) также является важным и актуальным направлением исследований.

Изначально многие авторы относили профессиональную идентичность к определенному виду: социальной или личностной. Профессиональную идентичность чаще относят к разновидности социальной (Г. Теджфел, Дж. Тернер, Е.Ю. Мазур, Е.В. Конева, И.Б. Субботин, Е.С. Кутковая, А. Пальмонари), одна-



ко, другие рассматривают ее как часть личностной (эго) идентичности (М.М. Абдуллаева, Б. Абрахао, А. А. Азбель, Г. Бергманн, Н.Р. Гулина, Э.Ф. Зеер, С.А. Котова, Т. В. Малютина, Дж. Л. Холланд,). В нашей работе мы придерживаемся позиции, которая отражает взаимосвязь как личностного, так и социального аспекта в исследовании профессиональной идентичности (Л.А. Григорович, Д. И. Завалишина, Е. П. Ермолаева Е. А. Климов, А. Ю. Макоева, Р. Р. Накохова, А.А. Озерина, Е.А. Петраш, Ю.П. Поваренков, Н. С. Пряжников, А. А. Реан, Л.Б. Шнейдер и другие). Некоторые авторы (Е.С. Кутковая, Е.В. Дмитриенко и другие) указывают на существование противоречивых взглядов на идентичность именно за счет методологической неразработанности понятия «социальная идентичность», с помощью которой можно было бы охарактеризовать и профессиональную. По мнению Е.А. Петраш, профессиональная идентичность является частью социальной идентичности, но также включает метасистемный уровень, когда «каждый структурный компонент одновременно является характеристикой личности, характеристикой социума и компонентом в структуре социальной идентичности» [178, с. 19].

Нужно отметить, что позиция самих ученых (например, Ю.П. Поваренков, Л.Б. Шнейдер) также проходила этап становления, когда в процессе исследований взгляды на профессиональную идентичность претерпевали изменения. В более поздних трудах отмечается ее интегративный, системный характер. Как интегральную характеристику личности ее рассматривают, например, Е.М. Иванова, Е.А. Климов, А.А. Озерина. Ю.П. Поваренков, Л.Б. Шнейдер. Они полагают, что сущность профессиональной идентичности определяется одновременно как внешними, так и внутренними условиями. Качества личности, ее активность, удовлетворенность трудом, особенностей профессиональной деятельности и объективные требования к профессионалу – все вместе будет определять формирование идентичности.

В рамках концепции Ю.П. Поваренкова профессиональная идентичность определяется в системе профессионального становления [181-186]. Он определяет, что самоопределение является более широким понятием к идентичности,

она является одним из его разновидностей. Профессиональная идентичность как некое желаемое состояние, выступает «одним из ведущих критериев становления профессионала» [185, с. 14]. ПИ предлагает рассматриваться как «функциональную систему», основными формами «социально-психологической активности» которой выступают профессиональная идентификация и профессиональное самоопределение» [185, с. 14].

О системной характеристике ПИ как явления также пишет Е.В. Дмитриенко [70]. Однако у автора имеются другие взгляды относительно содержания этой системы. Она в большей степени уделяет внимание когнитивному аспекту и рассматривает ПИ через сложившуюся у личности профессионала систему представлений. В нее включаются как представления личности о себе (качествах, ценностях), так и о деятельности (мотивация к ее выполнению и смыслы, которыми она наделяется). Данные представления используются и корректируются в зависимости от результатов столкновения с самой деятельностью, то есть они должны помогать личности решать возникающие профессиональные задачи. Это содержание идентичности позволяет Е.В. Дмитриенко определить ее как «социально-профессиональную» [70]. В связи с тем, что профессиональная идентичность сама по себе определяется историко-культурными факторами, то есть включает социальный и личностный уровень, на наш взгляд, в таком уточнении нет необходимости.

Термин «профессиональная идентичность», с точки зрения Б. Олсен и Р. Бьюкенен, включает временной аспект [340]. Идентичность возникает тогда, когда «прошлое, настоящее и будущее интегрируются в устойчивое профессиональное знание». Профессионал представляется как динамичная (способная к развитию), цельная личность. От идентичности зависит и успешность в деятельности, качество ее выполнения. Сформированную ПИ составляют: знания личной биографии, особенности обучения, профессиональной подготовки; этапы карьерного роста [340].

В отечественной психологии профессиональную идентичность связывают с понятием профессионального самоопределения, самосознания и профес-

сионального развития, что вызывает необходимость их уточнения разграничения. Профессиональное самосознание понимается Н.С. Пряжниковым как «нахождение смыслов выполняемой работы» [191, с. 187],

Э.Ф. Зеер под профессиональной идентичностью понимает «осознание своей тождественности с профессиональным образом Я» [92]. Феномен ПИ, с точки зрения О. А. Шляпниковой и Ю. С. Медведевой, может рассматриваться, во-первых, «как показатель профессионального развития субъекта труда и как ведущая тенденция в его профессиональном становлении; во-вторых, как эмоциональное состояние; в-третьих, как подструктура субъекта профессионального пути, которая реализуется в форме функциональной системы, нацеленного на достижение некоторого уровня профессиональной идентичности» [272, с. 96]. Н.Л. Иванова отмечает интегративную природу понятия, которое является значимым показателем профессионального развития наряду с профессиональной направленностью личности [97].

С точки зрения Л.Б. Шнейдер, самоопределение при выборе профессии предшествует профессиональной идентичности, благодаря которой в итоге человек связывает «реальность и ментальность, сознание и поведение» [274]. То есть в этом контексте профессиональная идентичность выступает, как элемент профессионального самосознания и является более общим понятием к категории самоопределения, хотя последнее характеризуется более широким спектром действий человека [274]. ПИ выступает результатом, продуктом процессов, связанных с самоопределением, и может быть зафиксирована в самоописаниях Я (текст), как «определенная степень отождествления- дифференциации себя с делом и «другими» [274]. При этом отметим, что идентичность не всегда наполнена рефлексивным содержанием, а самосознание предполагает эту осознанность.

Для А.М. Рикель профессиональная идентичность и профессиональная Я-концепция являются частью более общей категории – профессионального самосознания [201] И при этом ПИ не подлежит дальнейшему «дроблению». Для Е.П. Ермолаевой именно идентичность является системной характеристикой,

которая выражается в трех аспектах: гармоничная идентификации с деятельностью («инструментальная» идентичность), социумом («внешняя») и самим собой («внутренняя») [82].

В то же время профессиональная идентичность является индикатором внутренней активности личности, придает личностную значимость конкретной деятельности [173]. В подходе В. И. Осёдо ПИ рассматривается в системе «профессия-профессиональная готовность-профессиональная идентичность» и, в отличие от первых двух аспектов, выступает в качестве субъективной, смысловой реальности [173, с. 231–232]

В рассмотренных авторских концепциях отражены важные аспекты *сущности ПИ*. Она является видом более общего понятия «идентичность» и связана с процессом идентификации. С одной стороны, она динамична, связана с активностью личности, с другой - представляет структуру и систему, в которую включены профессиональные нормы, ценности и стереотипы. Профессиональная идентичность связана с понятием самосознания и является более общим понятием к категории самоопределения, включает образ профессии и профессиональный «Я-образ», принятие уникальности собственного «Я». Сущность ПИ определяется интеграцией условий деятельности (внешними и внутренними).

*Функции профессиональной идентичности* определены функциями более общего конструкта идентичности.

На основе различных зарубежных и отечественных подходов к пониманию идентичности можно выделить ее основные функции (табл. 1).

Обобщая представления о роли идентичности, можно описать ее функции: обеспечения непрерывности, целостности Я, интеграции Я, (через механизмы сравнения и дифференциации); обеспечения психологической безопасности, личностных границ; социализации и регуляции поведения в определенных условиях (как принятия жизненно важных решений, разрешения проблем, адаптации); персонализации, проявления активности личности в процессе жизнедеятельности.

**Таблица 1.** – Основные функции идентичности с точки зрения основных направлений психологии

Направления в психологии и его представители	Функции идентичности
психоанализ (У. Джеймс, З.Фрейд Э.Эриксон)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- осознания границ своего «Эго», сопротивление воздействию социального окружения;</li> <li>- ощущения себя «настоящим», целостным, способным реализовать свой потенциал.;</li> <li>- социализации личности, включения в группу (бессознательный процесс принятия ею групповых норм и формирование социальных установок);</li> <li>-осознания себя как члена социальной группы;</li> <li>- адаптации к миру;</li> <li>- ощущения непрерывности и целостности своего Я (возможность интегрировать разные личностные и социальные роли, наполнение жизненной энергией).</li> </ul>
бихевиоральное направление (Д. Кэмпбелл, Э. Маккоби, М. Шериф, К. Левин, Р. Сизэрс, П. Муссен).	социализации, приобретения новых форм поведения (через копирование черт характера, моделей поведения, целей других людей).
когнитивно-ориентированная психология (Д. Абрамс, Г. Тэджфел, Дж. Тэрнер, Г. Брейкуэлл)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- регуляции поведения в определенных условиях, в первую очередь как члена определенной социальной группы;</li> <li>- обеспечения глубинной тождественности комплексом знаний об уникальном сочетании индивидуальных характеристик: психологических (личностных), поведенческих, физических (индивидуальных);</li> <li>- регуляции процесса принятия жизненно важных решений, проблем,</li> </ul>
символический интеракционизм Дж. Мид, И. Гоффман, Р. Фогельсон, Ч. Кули, Ш. Струкер Ю. Хатбермас	<ul style="list-style-type: none"> <li>- сохранения целостности и уникальности личности;</li> <li>- прогнозирования поведения, реакций;</li> <li>- отражения процесса социального взаимодействия личности, его результатов;</li> <li>- обеспечения связанности, неразрывности истории жизни человека;</li> <li>- определения границы личности в социальном контексте;</li> <li>- согласования актуальной роли и ценностных аспектов Я.</li> </ul>
социальный конструктивизм (П. Бергер, К. Джерджен, Т. Лукман, Т.Г. Стефаненко, П. Миллер, Ш. Таркле, М. Яромовиц)	- отражения социальной реальности, систематизации знаний о мире и построение его образа

Продолжение таблицы 1.

<p>Экзистенциально-гуманистический подход (Р. Ленг, Дж. Бюдженталь, А. Маслоу, Э. Фромм).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- формирования смысла жизни и предотвращение «потери себя».</li> <li>- обретения внутреннего «чувства завершенности, совершенства»</li> </ul>
<p>подход в отечественной психологии (Л.С. Выготский, С. Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, В.С. Мухина, И.С. Кон В.В. Нуркова, К.А. Альбухановой-Славская</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отождествления себя как целостной структуры</li> <li>- персонализации, проявления активности личности, способности к преобразованию, осуществлению деятельности</li> <li>- категоризации индивидов: по субъективным («мы» и «они» на основе принимаемых норм, ценностей) или объективным (разделение исходящей от общества, государств по классам, социальным статусам) параметрам;</li> <li>- включения в социальное сообщество;</li> <li>- обеспечения преемственности установок, мотивов поведения, целей, смысложизненных ориентаций;</li> <li>- непосредственного переживания субъектом тождества с объектом как реализации потребности в общении;</li> <li>- сохранения и создания автобиографической памяти.</li> </ul>

Функциями профессиональной идентичности с точки зрения Э. Эриксона, выступают: адаптация (к миру в целом) и организация межличностных отношений [283]. Н.Л. Иванова и Т.В. Румянцева выделяют общие функциональные особенности идентичности [98]. В частности, к ним относятся: ориентация в мире; организация структуры, поддержание определенности; целеполагание как выбор модели поведения; разрешение экзистенциальных вопросов (реализация духовного потенциала личности).

Среди функций профессиональной идентичности Н.В. Евтешина, вслед за А.Н. Суховым, описывает познавательную (как способ формирования профессиональной компетентности), регулятивную (в развитие ПВК) и интегральную (профессиональной компетентности и ПВК) функции. [42; 117]. ПИ по Е.П. Ермолаевой выступает регулятором, «выполняющим стабилизирующую и преобразующую функции» [79]. Иванова Н.Л. отмечает, что с ее помощью личность ориентируется как во множестве профессий, так и в широком социальном окружении, взаимодействует с профессиональным сообществом [96]. Среди функций профессиональной идентичности следует выделить адаптивную («оберегает целостность и индивидуальность опыта человека») и организующую, которая проявляется в «организации жизненного опыта в индивидуальное

Я» [283]. В. Б. Никишина, Е.А. Петраш, обобщая работы Л.Б. Шнейдер и Н.Л. Ивановой, предлагают, что профессиональная идентичность выполняет следующие функции: адаптационную (приспособительную); ориентировочную (понимание роли в сообществе); организующую (систематизация, упорядочивание компонентов и характеристик образа Я); целеполагающую (построение модели поведения) [164].

Значимость профессиональной идентичности проявляется в тот момент, когда происходят ее нарушения. Это в свою очередь отражается на профессиональной деятельности, ее качестве, продуктивности. О возможных нарушениях и трудностях формирования «Я-концепции» писал К. Роджерс. С его позиции такие нарушения в образе Я вызваны неконгруэнтностью, противоречиями между идеальным и реальным и «Я» как компонентов Я-концепции [202]. Кроме того, эти нарушения ПИ способствуют формированию профессионального маргинализма. Проблемой маргинализма с точки зрения изменения профессионального сознания, и инверсии профессиональной идентичности (появления псевдоидентификации, рост прекаризации) занимались Е.П. Ермолаева [79], С.А. Дружиллов [73], А.И. Калашников, С.А. Минюрова [100], Г.В. Митин, Л.М. Митина [149] и другие.

Функции профессиональной идентичности можно также рассмотреть через два критерия: мотив поведения (на основе экзистенциальных страхов) и способ реализации (типичная стратегия). Поведением движет следующие основные мотивы: мотивация поддержания аффилиативных отношений, потребность в контроле, управлении собственной жизнью, мотив обретения и поддержания социального статуса [16].

Основные функции ПИ, таким образом, заключаются в реализации аффилиативных потребностей за счет включения в профессиональное сообщество, в обретении признания и уважения как специалиста (обретение статуса), в осуществлении контроля за соблюдением норм сообщества, активном управлении профессиональным развитием и карьерой (контроль) (табл. 2). В качестве способов совладания с этими страхами могут быть выбраны конструктивные (свя-

заны с реальными возможностями субъекта, соответствуют требованиям ситуации и личностным особенностям) или защитные стратегии (определяются в потребности поддержания некоего образа, идеала, в потребности соответствовать ожиданиям других людей).

**Таблица 2.** – Функции профессиональной идентичности с точки зрения ключевых мотивов поведения и способов их реализации

Мотивы	Стратегия реализации	
	Конструктивная	Защитная
	Функции ПИ	
аффилиация	функция включения в профессиональное сообщество на основе принятия ценностей и выстраивания коммуникативных связей	формальное поддержание контактов без принятия ценностей
социальный статус	обретения признания и уважения как специалиста, оценки (через социальное сравнение), мотивации к тому, чтобы поведение, навыки соответствовали исполняемым ролям, профессиональным обязанностям, реальному профессиональному статусу; способ поддержания позитивной самооценки	способ быть включенным в эксклюзивную профессиональную группу, получать ее привилегии, без потребности развивать навыки, необходимые компетенции, способ «маскировки» заниженной самооценки
контроль	позволяет соблюдать нормы, принятые в группе, быть социально ответственным, менять поведение с учетом возникших трудностей и новых требований, позволяет ощущать себя активным субъектом труда, видеть пути профессионального развития	возможность управлять другими людьми, принимать за них решения, демонстрировать власть, судить, или объяснение трудностей и неудач в профессиональном развитии слишком высокими требованиями со стороны общества, коллег (ощущение невозможности отвечать за себя, за свою жизнь)
Базовые функции	«Быть субъектом труда»	«Казаться», «имитировать»
Проявления	Профессиональная идентичность	Профмаргинализм

Проведенный анализ позволяет говорить о том, что профессиональная идентичность влияет на многие аспекты развития субъекта труда и организации его деятельности, в частности обеспечивает:



- выстраивание системы отношений в профессиональном сообществе и обществе в целом;
- мотивацию к обретению признания и уважения как специалиста,
- оценивание внутренних и внешних аспектов жизни человека с точки зрения продуктивности, успешности, соответствия навыков исполняемым ролям;
- выстраивание перспектив собственного профессионального развития,
- активное управление профессиональным выбором, карьерой, формирование собственного стиля поведения и деятельности;
- обеспечение психологического благополучия личности, возможности самореализации.

Эти функции отражают не только приспособление к деятельности, а свидетельствуют об активном управлении процессами профессионального развития.

Обобщая эти функции, мы говорим о том, что профессиональная идентичность: обеспечивает реализацию аффилиативных потребностей за счет включения в профессиональное сообщество и общество в целом, способствует обретению признания и уважения как специалиста за счет оценки актуального уровня компетенций профессиональных качеств, осуществляет функцию контроля, позволяя управлять профессиональным развитием и карьерой.

*Классификация.* Обобщая классические и современные концепции определения и понимания профессиональной идентичности, мы можем выделить различные основания к ее исследованию и классификации:

- а) с точки зрения детерминации (внутренние / внешнее) или принадлежности к определенному полюсу идентичности:
  - профессиональная идентичность как вид личностной (М.М. Абдуллаева [1], Дж. Голланд [321], Э.Ф. Зеер [93], С.А. Котова [116],),
  - как вид социальной идентичности (А. Теджфел, Дж. Тернер [355], Н.Л. Иванова [96], И.Б. Субботин [232], Е.С. Кутковая [128], А. Пальмонари [341])

- занимающая промежуточное положение, имеющая особый статус (интегративный подход Ю.П. Поваренкова [184], Л.Б. Шнейдер [279], А.А. Озеринной [169], Е.П. Ермолаевой [82], Н.С. Пряжникова[191], Е.А. Климова[106], Д.И. Завалишиной[93]);

б) на основании субъекта принадлежности идентичности: индивидуальная профессиональная идентичность (принадлежит личности), или как идентичность коллективного субъекта труда (принадлежит группе, сообществу как субъекту труда) (А.В. Шакурова) [270] и другие;

в) на основании динамичности-стабильности профессиональной идентичности: как устойчивая структура, фундаментальная характеристика, которая должна быть присуща всем людям (классические подходы Г. Тэджфела [355], Д. Сьюпера [350, 351]), либо как динамичная, неустойчивая, изменчивая и множественная характеристика (современные подходы Ю.П. Поваренкова [186], Л.Б. Шнейдер [278], Е.П. Ермолаевой [79], Н.Е. Водопьяновой, О.О. Гофман [43]) и другие;

г) на основании различных парадигмальных подходов (акмеологические аспекты (О. А. Шляпникова, Ю. С. Медведева [272] и другие.); институциональные аспекты (Ю. Кирацис [330], С. Хрейм [302] и другие), подходы конструктивистской и когнитивно-дискурсивной парадигмы (А.С. Фролова, О.Ю. Посухова [259], Е.С. Куткова [128] и другие), в рамках культурно-исторического подхода (Л.С. Выготский [48], К.А. Абульханова-Славская [3], М.В. Заковоротная [87] и другие).

Также можно выделить два основных вектора в изучении профессиональной идентичности – профессиональная идентичность в условиях образовательной среды (А.Ю. Макоева [139], Т.В. Малютина[141], А.А. Озерина [169] Ю.П. Поваренков [181], У.С. Родыгина [203], Ю.В. Слободчикова [215], Л.Б. Шнейдер [273], П.Р. Юсупов [287] и другие) и на этапе непосредственно трудового процесса, как оценка профессиональной пригодности (Е.П. Ермолаева [82], В.А. Бодров [31], А.И. Савенков, П.В. Смирнова [213], В.Б. Никишина, Е.А. Петраш [164; 178] С.А. Цеховская [264] и другие).

### *Генезис профессиональной идентичности.*

Мы предлагаем обобщить исследования профессиональной идентичности с точки зрения детерминант и механизмов формирования, конструирования идентичности.

Исследования в рамках первого направления при формировании ПИ придают ведущее значение роли социальной группы, которую составляют представители профессионального сообщества (К. Адамс, Д. Кларк [293], Н.Л. Иванова [97], Е.С. Кутковая [128], М. Мур, Дж. Э. Хофман [335], Дж. Уиллетс [360] и другие). Профессиональная группа и в целом сообщество содержит набор требований, правил, которым человеку необходимо соответствовать, чтобы избежать санкций и чувствовать свою принадлежность. Это происходит через положительное отношение к членству в определенной группе, построению общения и деятельности с учетом принятых норм поведения, присваивания ценностей группы, принятия группового членства. Например, для М. Мур, Дж. Э. Хофман профессиональную идентичность представляет собой степень принятия профессиональной роли, которой уделяется значимое (или даже центральное) место в представлении человека о себе, кроме того, она должна вызывать положительные эмоции (быть привлекательной) для человека и успешно сочетаться с другими ролями [335].

Для Ким Адамс, профессиональная идентичность выступает формой социальной идентичности, в которой отражаются взаимодействия в профессиональной группе, происходит сравнение ценностей, знаний, благодаря чему человек отделяет себя от других профессиональных групп [293]. Схожую позицию можно найти в работах Ник Борехэм и Питер Грей [298]. В основе формирования ПИ лежит реализация целенаправленной и лично значимой деятельности. ПИ будет формироваться в том случае, если человек испытывает удовлетворенность собственным трудом и его результатами; происходит развитие его профессиональной активности и компетентности; происходит взаимодействие с другими участниками деятельности, с профессиональной группой (через принятие ценностей). ПИ предполагает наличие следующих элементов:

множественность Я (как согласованность ролей, принятие профессиональной роли, но необходимостью ее пересмотра с учетом актуальной ситуации), коллектив, общение, признание сообществом (социальное уважение), профессиональный опыт и овладение пространством (инструментальное и психологическое принятие) [298, с. 24]. Исследователи продемонстрировали, что некоторые ролевые конфликты не будут препятствовать профессиональному становлению, если профессиональная роль соответствует внешним профессиональным требованиям и стандартам, если есть эмоциональная поддержка от коллег (налажена коммуникация, взаимодействие), а также имеется опыт в данной сфере деятельности.

К этому направлению исследований идентичности можно отнести теорию социального капитала (А. Ариас, З. Бауман, Н.Н. Федотова, В.А. Ядов и др). Основу социального капитала составляет утверждение о значимости эмоциональной стороны отношений, когда важна не только принадлежность к группе, но и доверие между членами этой группы [13]. Идентичность в рамках этой теории рассматривают В.В. Тарасенко, Н.Н. Федотова, Л.Н. Федотов, А. Ариас, Карпова, Е. А., Кукулите, А.С. Епишин, О.В. Щупленков и другие [13; 117; 256]. Социальный капитал, по мнению А. Ариас, Е. А. Карпова, Т. Г. Кукулите, может стать «одним из факторов преодоления кризиса идентичности и формирования политики развития» [13]. Д.А. Давыдов указывает на возможность через социальный капитал вновь увидеть ценность социальных отношений [62]. Однако А.Г. Асмолов и М.С. Гусельцева видят ограничения такого подхода и предлагают новую модель, получившую название «человеческого потенциала» [14].

Другие авторы, которых мы отнесли ко второму направлению, в качестве источника становления ПИ рассматривают овладение профессиональными навыками, формирование профессионально важных качеств, ценностей и установок, процесс соотнесения и оценки соответствия личностных качеств требованиям профессии (М.М. Абдуллаева [1], Н. Гамильтон [319], С.А. Котова [116], Е.Ю. Мазур [138], Д. Сьюпер [350], Х. С. Уолд, Д. Энтони [357] и дру-

гие). Еще Д. Сьюпер рассматривал профессиональную идентичность через понятие Я-концепции личности, механизмом которой служат когнитивные процессы соотнесения представления о себе, о своих качествах, способностях с представлениями о самой профессии (с профессиональной Я-концепцией). Из всего многообразия профессий, человек выберет ту, где между ними будет больше совпадений [350].

Для представителей отечественной психологии ПИ необходимо рассматривать в контексте построение образа Я как профессионала через формирование знаний, профессиональных качеств, компетенций, формирования самосознания субъекта труда, оценка себя как «деятеля». Например, О. А. Шляпникова, Ю. С. Медведева предполагают рассматривать идентичность в рамках акмеологического подхода, как проявление самостоятельности и эффективности субъекта деятельности [272]. Инструментом формирования идентичности – профессиональное мышление, которое необходимым для соотнесения собственных профессиональных, личностных и социальных качеств субъекта с сформированным еще на этапе профессиональной адаптации «образом профессионала» [272, стр.98].

Внимание к когнитивным процессам, отвечающих за становление ПИ, характерно для многих зарубежных авторов (А.А. Донато, С. Либен, М. Смилович, Х.С. Уолд, Т. А. Хатчинсон, Д. Энтони). Часто исследования можно назвать практико-ориентированными, когда они позволяют выделить и оценить эффективность конкретных методов усвоения навыков и компетенций [357].

Ученые Х.С. Уолд, Д. Энтони, Т.А. Хатчинсон, С. Либен, М. Смилович, А. А. Донато [357] уделяют внимание интерактивному процессу формирования профессиональной идентичности, где важную роль отводят когнитивным процессам (вводить осознанную рефлексивную практику, обучать рефлексивным навыкам коучинга), получению обратной связи о новых идентичностях, а также значимость синхронизации новых идентичностей. Авторы предлагают стратегии обретения и развития профессиональной идентичности, включая управляемую рефлексивную, значительную роль отношений (преподаватели и сверстники),

внимательность, адекватную обратную связь и создание среды совместного обучения [357].

Для зарубежных исследований (Ф. Бруар, П. Брэди-Амун, Н. Гамильтон, М. Г. Граймс, Дж. Геман, К. Киф-Куперман, С. Уолд, Д. Энтони, Т. А. Хатчинсон) также важны вопросы, связанные с экспертной оценкой и аттестацией выпускников, в том числе проблемы сертификаций специалистов-психологов различных направлений. Для Н. Гамильтона ПИ является процессом и результатом формирования компетенций, которые закреплены в профессиональных стандартах и на основе которых принимается решение о возможности реализации профессиональной деятельности [319]. Разделяют необходимость поиска общих компетенций, необходимых для профессионального становления специалиста П. Брэди-Амун, К. Киф-Куперман [299]. Они поднимают вопросы о существовании различных стандартов обучения, по которым ведется подготовка психологов различных направлений: консультирование, социальная психология, профконсультирование. В работе также обращают внимание на то, что понимание о необходимых знаниях, компетенциях зависит от конкретных профессиональных сообществ («Американская психологическая ассоциация», «Лицензированный профессиональный консультант», «Американская ассоциация консультантов» и другие). Разнообразие стандартов и ассоциаций, выдающих лицензии, осуществляющих супервизию, препятствуют объективной и стандартизированной оценке профессионализма психолога [299].

Представители третьего направления в качестве условий становления ПИ рассматривают неразрывную связь личности субъекта труда с профессиональной средой, группой (С. Браунелл, К. Таннер [300], Ю. Киратсис, Р. Атун [300], Б. Олсен, Р. Бьюкенен [340], М. Г. Пратт [343], Е.П. Ермолаева [80], Н.В. Евтешина [77], Ю.П. Поваренков [181], Л.Б. Шнейдер [274] и другие). Важное значение для становления ПИ приобретает построение образовательной среды в тесной взаимосвязи с практико-ориентированной деятельностью (С. Браунелл [300], К. Таннер [355] и другие). В тоже время среда, которая содержит инсти-

туциональные нормы и образцы, сопровождает кризисы идентичности и определяет ее смену [302; 330].

Б. Олсен и Р. Бьюкенен в своем исследовании профессиональной идентичности педагогов использовали подход экологических систем для изучения сложного и уникального контекста их работы в системе педагогического образования. То есть уделяли внимание контексту становления идентичности [340, с. 9.]. В качестве механизмов формирования идентичности Ю.П. Поваренков выделяет: «когнитивный, мотивационный и ценностный» [185, с. 13].

Л.Б. Шнейдер также отмечает, что профессиональная идентичность невозможно выстроить без системы «Я-Другой» и «Я-Дело», исполнительным механизмом идентификация становится отчуждение. Сама идентичность фактически выступает результатом самоопределения, что проявляется в «осознании себя представителем определенной профессии и профессионального сообщества, отождествлении-дифференциации себя с Делом и Другими, в когнитивно-эмоционально-поведенческих самоописаниях Я» [274]. Генезис идентичности подробно описан в работах Л.Б. Шнейдер. Она предлагает рассматривать три вида механизмов в становлении профессиональной идентичности: порождающий (идентификация и профессиональное отчуждение), реализующий (профессиональная ситуация, профессиональные отношения, образ Я) и описательный (когнитивная, эмоциональная и поведенческие составляющие) механизмы [274].

Е.П. Ермолаева отмечает, что «идентификация лишь с собственным образом «хорошего профессионала» без подкрепления его социальным признанием неустойчива и лишена адаптационного резерва» [79]. Эту позицию подтверждает понятие «средовой идентичности», предложенной Х.М. Фабиан, А.К. Прошанский, Р. Каминофф. Идентификация невозможна без учета того контекста физической среды, в рамках которой происходит процесс [306]. Другими словами, исследование профессиональной идентичности - это изучение самоидентификации личности в определенных образовательных и профессиональных условиях. Н.Л. Иванова обращает внимание на то, что ПИ «формируется в

процессе выявления существенных связей внутри и вне профессии и отличия их как таковых, она связана с общей информационной основой деятельности» [96].

Н. Борехэм, П. Грей рассматривают профессиональную идентичность не саму по себе, но в контексте социальной и пространственной организации деятельности, в рамках которых формируются профессиональные нормы, проявляющиеся в поведении. Они утверждают, что профессиональную идентичность трудно отделить от более широких контекстов жизненного цикла, социальной среды, индивидуальных различий и самооценки, но профессиональная идентичность не сводится к сумме отдельных компетентных или экспертных задач. Эти ключевые профессиональные идентичности (CPI) развиваются в первую очередь в «мирах» целенаправленной и значимой деятельности. Во-вторых, они предполагают самоинтерпретацию способностей самими профессионалами. В-третьих, они ссылаются на системы ценностей, которые возникли в прошлом, но направлены в будущее [298]. Эти нормы составляют понятие институциональной логики.

И. Корацис, Р. Атун, Н. Филлипс, П. Тракеы, Г. Георге рассматривают формирование профессиональной идентичности через понятие институциональной логики, то есть как усвоение коллективной идентичности. Эта идентичность связана с особенностями сфер деятельности в конкретных исторических условиях и существующих в них ценностей и правил [330].

Модель, предложенная английскими учеными (Рис. 1), показывает, почему изменения институциональной логики приводят к изменениям профессиональной идентичности. Эта модель включает пусковой механизм (изменение институциональной логики), угрозы для идентификации (конфликт профессиональных ценностей, потеря состояния, конфликт социальной идентичности) и способы работы с идентификационной информацией (проверка подлинности, рефрейминг, культурная перестановка), что приводит к принятию новой профессиональной идентичности.



Порождает	Угрозы идентификации		Виды идентификационной работы	Если выполнено все эффективно (результат):
	Конфликт профессиональных ценностей	→	Аутентификация	
Смена профессиональной логики	потеря статуса	→	Центрирование	Принятие новой профессиональной идентичности
	Конфликт социальной идентичности	→	Культурная репозиция	

**Рисунок 1.** - Модель изменения профессиональной идентичности (Составлено по [300, с. 635])

В рамках дискурсивного подхода группа исследователей из Ирландии (Г. Фили, Дж. М. Хегарти, М. Макнамара, М. Кейси, Д. О'Лири, К. Кеннеди и другие) также рассматривает профессиональную идентичность как процесс конструирования. ПИ личности определяется через сопоставление с публичными дискурсами, а в итоге эти описания и характеристики идентичности становятся социальными реалиями. Их исследование показало, что собственный дискурс профессионала может формировать его идентичность, влиять на общественное и политическое мнение и в процессе формировать государственную политику в отношении определенных профессий [308].

М.Г. Пратт, К.В. Рокман, Дж. Кауфман обнаружили, что при столкновении с несоответствием между деятельностью и профессиональными качествами личности, личность стремится исправить это несоответствие, чтобы образ Я соответствовал тому, что и как человек делает. Именно это несоответствие запускает процессы формирования идентичности. Важную роль в построении идентичности в таком случае играет обучение и знакомство с новыми ролями, повышение квалификации, общение с коллегами (специалистами) [343].

Объединяет все перечисленные подходы то, что учет только личностного или только социального компонента профессиональной идентичности не явля-

ется достаточным. Содержание данного феномена «не исчерпывается принятием соответствующих профессиональных ролей и функций» [185, с. 15].

В целом исследования показывают, что требования деятельности соотносятся с личностью через систему профессионально важных качеств и определяют работоспособность, целостность системы «человек-профессия».

В большинстве подходов понятия «профессионально важные качества» и компетенции имеют разное содержание (Э.Ф. Зеер [92], Е.П. Ермолаева [80], Г.М. Зараковский [90], В.Д. Шадриков [269]), хотя в некоторых работах наблюдается отождествление понятий (например, у В.Н. Абрамовой [2]). С одной стороны, профессионально важные качества и компетентность находят свое отражение в требованиях к профессионалу и детерминируют успешность выполнения профессиональной деятельности, но компетентность скорее соотносится с профессиональной деятельностью в определенной должности в определенной организации. ПВК включают в себя как психологические, так и анатомо-физиологические особенности субъекта труда. Компетентность в большей степени относится к психологическим проявлениям.

Основоположник разработки понятия профессионально важных качеств и систем качеств В.Д. Шадриков отмечает, что они «выступают в роли тех внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия и требования деятельности, следовательно, развитие ПВК и их систем выступает узловым моментом формирования всей системы» [269]. В.Д. Шадриков выделяет интракорреляционные и интеркорреляционные структуры ПВК [268]: первые связаны с эффективностью отдельных действий; 2) вторые – с деятельностью в целом. Между отдельными ПВК устанавливаются функциональные взаимосвязи. ПВК как система представляет собой симптомокомплекс субъектных свойств, которые являются специфическими, то есть связаны с определенной деятельностью. Этот комплекс не является устойчивым, врожденным, а формируется у субъекта труда в процессе освоения конкретной деятельности. [257]. В сочетании ПВК с личностными качествами и задатками составляют, по мнению В.Д. Шадрикова, профессиональную одаренность, которая в свою очередь, поз-

воляет достигать лучших результатов в деятельности [267]. Предполагается, что без этих качеств профессиональная идентичность не может сформироваться успешно. В концепции Е.А. Густовой ПВК составляют основу личностно-профессиональной компетентности [60].

ПВК представляют собой специфические качества для данной сферы деятельности, профессиональные качества также включают общие качества, связанные с успешностью личности как субъекта труда (вне зависимости от сферы труда или типа профессии). Для второй группы Ю.П. Поваренков использует понятие «профессионально значимые качества». Все качества, необходимые человеку в профессии он обозначил «профессионально ориентированными» (ПОК)». Разрабатывая концепцию профессионального становления, Ю.П. Поваренков отмечает, наличие двух видов «профессионально ориентированных качеств (ПОК)»: профессионально важные (ПВК) и профессионально значимые (ПЗК). Первые включают профессиональные знания, профессиональные способности, отвечающие за процесс и результат выполнения деятельности, а вторые - профессиональные интересы, установки, черты характера, которые определяют степень их принятия человеком его обязанностей и профессии в целом. Среди группы ПВК он выделяет подгруппы качеств: качества профессиональной деятельности, профессионального развития и научения, регуляции профессиональной деятельности, регуляции форм активности [186]. По мнению ученого, в процессе профессионального становления и развития субъекта труда ПВК и ПЗК должны помочь личности сформировать идентичность [186].

Усвоение и присвоение качеств для ПИ невозможно вне деятельности, вне получения профессионального опыта. Если рассматривать становления профессионала на этапе получения образования, то мы должны говорить о ведущей роли учебной и производственной практики в запуске процесса интериоризации ПВК.

#### *Структура профессиональной идентичности*

Идентичность характеризуется непостоянством, зависит от внешних обстоятельств, подвижна, ее изменение зависит от контекста и от социального

окружения данного индивида, то есть она должна и способно трансформироваться в зависимости от нового социального контекста. В современных исследованиях идентичности многими авторами отмечается не только ее динамический характер, но понимание о ее структурном строении.

Если говорить о структуре, следует понимать ее как некий баланс между устойчивостью ее элементов и динамическими изменениями. О наличии структуры идентичности можно проследить в исследованиях как зарубежных (К. Адамс, С. Хин [293], Н. Гамильтон [319], М. Фагермоен [307] и другие), так и отечественных (Н.В. Евтешина [77], В. Б. Никишина [164], Е.А. Петраш [178], А.А. Озерина [169], Ю.П. Поваренков [181], У.С. Родыгина [203], Л.Б. Шнейдер [274], М.С. Яницкий, А.В. Серый [289] и другие) авторов.

Э. Эриксон предлагает выделять уровни идентичности: индивидуальный (результат осознания человеком собственной временной протяженности); личностный (ощущение неповторимости, уникальности жизненного опыта, тождественность самому себе); и социальный (личностный конструкт, который отражает принятие человека групповых идеалов, норм) [283]. Нам представляется также важно выделение в структуре идентичности как психологическом новообразовании следующих трех уровней: психологического, социального, физиологического. Элементами идентичности по Э. Эриксону выступают чувства («чувство личностного тождества и исторической непрерывности», «сознательное чувство идентичности»). Само содержание идентичности отражает все уровни и может характеризоваться задатками, способностями, базовыми потребностями, значимыми для личности идентификациями, а также защитными механизмами и наиболее типичными социальными ролями [283].

Для К. Адамс, С. Хин и коллег структуру профессиональной идентичности составляют знания, навыки, профессиональные отношения, ценности и убеждения [293]. М. Фагермоен в основе профессиональной идентичности видит ценности (моральные и трудовые), благодаря которым формируется профессиональная идентичность и поддерживается ее устойчивость. Эти ценностные нормы проявляются в том, как личность взаимодействует с другими людьми

ми [307]. В работах А. Ватермана идентичность рассматривается в контексте ценностей и волевых процессов. Опираясь на концепцию Э. Эриксона о формировании идентичности, автор приходит к выводу, что требуются дополнительные эмпирические исследования, которые объяснят причины (и механизмы, условия) и возрастные периоды проживания кризиса идентичности и выхода из него. В частности, не объясняется, как происходит изменение статусов идентичности не только на 5 стадии, но и на более поздних периодах развития. Наиболее заметные и значимые изменения в развитии идентичности и ее статусов (развития или повторной регрессии к кризису) связаны с выбором профессии. Автор указывает на то, что многие концепции идентичности основаны на ее понимании как устойчивого самоопределения, включающего выбор целей, убеждений, ценностей, с учетом культурных традиций [359].

Д. Марсия, последователем Э. Эриксона, была предложена модель идентичности, которая получила название «статусной». Для определения того или иного статуса идентичности (последовательно формирующихся этапов) используются два критерия: 1) прохождение кризиса (пройден или нет); 2) единицы идентичности (их наличие, устойчивость) [333]. Для Дж. Марсия для формирования собственно ПИ (результатами или единицами которой выступают цели, которые ставит перед собой человек, убеждения, ценности профессии, выполняемой деятельности) необходимо прохождение кризиса, поиска идентичности, некоторого периода неопределенности.

В классической работе Г.М. Брейкуэлл идентичность описывается через четыре структурных компонента, которые мы можем отнести также к идентичности профессиональной: биологический организм, содержательное измерение (характеристики самоописания, которые определяют уникальность человека в других), ценностное измерение (их динамика с учетом изменяющихся социальных условий); время (оценка идентичности через призму субъективного времени). В целом автор подчеркивается социальное происхождение идентичности, вторичный характер личности по отношению к социуму [11].

С точки зрения Д. Сьюпера в основе профессиональной идентичности лежат представления о профессионально важных качествах, о личностных способностях и качествах. Чем больше они согласуются в какой-то деятельности, тем больше профессия подходит человеку, тем легче формируется идентичность [350]. Для Н. Гамильтона структуру идентичности составляют наиболее значимые компетенции, который должен сформировать специалист и на основании которых аккредитационные профессиональные агентства могут выдавать разрешения на деятельность, судить об уровне квалификации [319]. Значение профессиональных качеств отражено в работах Д. Мпунгосе. Исследователь обращает внимание на то, что профессиональная идентичность должна включать как личные ценности и взгляды, так и конкретные профессиональные навыки, знания. Для успешной деятельности необходимо согласованность своей личности, актуальных способностей, навыков требованиям и ожиданиям от новой профессиональной роли [337]. В работе Д. Армишава также подчеркивается роль профессиональных качеств и компетенций, поэтому необходимо уделять внимание становлению «идентичности ремесленника» как форме профессиональной идентичности [294]. Благодаря освоению навыков, готовности их улучшать, меняться с учетом требований ситуации и принятию ценностей профессионального сообщества, личность становится активным субъектом своего профессионального развития.

М. Г. Пратт, К. В. Рокманн, Дж. Б. Кауфманн понимали идентичность как процесс конструирования, который включает три уровня: карьерные (ролевые) изменения, социализацию, сам процесс конструирования идентичности в социальном контексте. Важную роль в построении идентичности в таком случае играют профессиональные качества личности, которые могут трансформироваться и развиваться благодаря обучению и знакомство с новыми ролями, повышению квалификации, общению в рамках профессионального сообщества [343].

Обобщая данные подходы, мы можем выделить элементы структуры профессиональной идентичности с точки зрения зарубежных авторов (табл. 3).

**Таблица 3.** – Подходы зарубежных авторов к пониманию структуры профессиональной идентичности.

<b>Авторы</b>	<b>Элементы структуры ПИ</b>
К. Адамс, Д. Армишав, С. Хин, Д. Сьюпер, Д. Мпунгосе,	навыки, знания,
К. Адамс, С. Хин, Д. Сьюпер,	профессиональные отношения
Д. Сьюпер, М.Г. Пратт, К.В. Рокман, Дж. Кауфман	профессиональные качества
Н. Гамильтон	компетенции
К. Адамс, Д. Армишав, Г. Брейкуэлл, А. Ватерман, Д. Марсия, Д. Мпунгосе, С. Хин, М. Фагермоен, Э. Эрикссон	цели, ценности, убеждения
Б. Олсен и Р. Бьюкенен	знания личной биографии, особенности обучения, профессиональной подготовки; этапы карьерного роста
Г. Брейкуэлл	характеристики самоописания, которые определяют уникальность человека на уровнях: 1.биологический организм, 2. содержательное измерение, 3. ценностное измерение, 4. время
Э. Эрикссон	уровни (индивидуальный, личностный, социальный), содержание (конституционные задатки, базовые потребности, способности, значимые идентификации, защитные механизмы, роли); элементы (чувства тождественности, непрерывности) идентичности

В работах отечественных психологов часто элементы структуры профессиональной идентичности объединяются в группы и описываются через компоненты идентичности. Данный феномен чаще определяют через следующие компоненты: когнитивный, эмоциональный, поведенческий, ценностно-смысловой, мотивационный (А.А. Шатохин, Н.Л. Иванова, Е.П. Ермолаева, Ю.А. Кумырина). При этом содержание этих компонентов также имеет свою специфику.

В концепции Л.Б. Шнейдер структура ПИ может быть определена через эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты [274]. Содержанием компонентов в структуре ПИ являются: «профессиональные знания и убеждения (когнитивный); эмоционально-оценочное отношение к профессиональным убеждениям и знаниям, к самому себе как «деятелю» (эмоциональный); соответствующая реакция, выражающаяся в поведении» (поведенческий)» [275, с. 182]. Компоненты проявляются в процессах сравнения себя с другими, затем

оценивания своих способностей, умений, личности в целом как положительных или отрицательных, в стремлении на уровне поведения и организации деятельности походить на профессионала, на которого мы ровняемся (процесс уподобления). Составляющими или элементами профессиональной идентичности Л.Б. Шнейдер предлагает рассматривать «профессиональную самопрезентацию, профессиональный опыт, отождествление себя с профессиональной группой, позитивный образ профессионального Я» [275], в структуру идентичности включены «смыслы и хронотопы, прототипы, ценности» [274]. Профессиональная идентичность есть некий результат процессов, связанных со столкновением личности и профессиональной деятельности, как выбор, который делает человек при решении поставленных задач. Поступок – та единица, которая содержит сведения о решениях по поводу себя, образа «Я» и своей профессиональной деятельности [275, с. 181]. В работах Л.Б. Шнейдер подчеркивается значение поведенческого компонента для становления профессиональной идентичности.

Н.В. Евтешина в структуре ПИ выделяет такие компоненты как: «когнитивный, объектный, эмоциональный, субъектный, факторный, поведенческий (объединяя интерактивный и мотивационный компоненты)» [75]. Содержание этих компонентов определяется автором на основе теоретических позиций Г.М. Андреевой [10]. Представления личности о самой профессии, о характеристиках профессиональной группы, а также о себе составляют содержание когнитивного компонента, которые становятся определенными когнитивными стереотипными моделями или конструктами. В основе эмоционального компонента лежат чувства и эмоции относительно сложившихся убеждений (приятие или непринятие себя как представителя сообщества, субъективное отношение к своим способностям, перспективам в профессии). Мотивация выбора профессии (мотивационный компонент) и характеристики интеракции (компонент профессиональной идентичности связан с социальным познанием и поведением субъекта труда в процессе взаимодействия с профессиональной группой) интерпретируются Н.В. Евтешиной в целом, рассматриваются как поведенческий компонент профессиональной идентичности. В факторный компонент автор включила личностные особенности субъектов труда, а также организационные



особенности (уровень сплочения, этап развития группы, ценностно-профессиональное единство). Социально-психологические характеристики группы (ее контактность, сплоченность, ценностные ориентации, нормы, уровень материально-технического обеспечения), а также социальные аспекты самой профессии (востребованность, престиж) составляют основное содержание объектного компонента. Представители различных профессиональных групп, имеющих определенную специфику деятельности, составляют содержание субъектного компонента идентичности.

Как видно, характеристики компонентов у Н.В. Евтешиной частично пересекаются. Это подтверждает, что подобное разграничение компонентов в профессиональной идентичности является весьма условным. Однако понимание структуры идентичности позволяет легче выявлять и описывать факторы и условия, которые препятствуют ее успешному формированию. Схожие компоненты (и их содержание) в структуре профессиональной идентичности выделяют С.А. Неймышева, А.В. Неймышев: объектный, факторный, когнитивный, мотивационный и интерактивный, рефлексивный, деятельностный [161]. Также на основе концепции Е.П. Ермолаевой, а также на основе работ Б.Г. Парыгина, Ю.П. Поваренкова, Л.Б. Шнейдер, в профессиональной идентичности Р.Р. Накохова и А.Ю. Макоева выделяют шесть компонентов: когнитивный, эмоциональный, мотивационно-волевой, коммуникативный, креативный, рефлексивный [138].

В структуру профессиональной идентичности в концепции Ю.П. Поваренкова включены самоидентификация и социальная идентичность [185, с. 14], отдельными элементами выступают «профессиональные ценности и мотивы, профессиональная Я-концепция и позиция, профессиональные установки и убеждения» [185, с. 11], в том числе ПВК и ПЗК. В целом можно говорить о следующих компонентах ПИ: поведенческий, эмоциональный и когнитивный [186, с. 131]. Эмоциональный компонент предполагает процесс «ситуативного самоопределения», которое проявляется в определенном отношении к самому себе как профессионалу, к собственным знаниям, навыкам. Когнитивный компонент связан с оценками значимости профессионального сообщества и себя как его представителя. Поведенческий компонент связан с теми поступками,

которые демонстрируют способность личности решать профессиональные задачи, брать на себя ответственность за решение возникающих трудностей [186].

В концепциях Н.Л. Ивановой и А.А. Озеринной поведенческий компонент напрямую не представлен, скорее опосредованно, через потребности в осуществлении профессиональных целей, мотивов. Так А.А. Озерина предлагает рассматривать ПИ как «психосоциальную динамичную структуру», выделяя в ней следующие компоненты: когнитивный, эмоциональный и мотивационно-ценностный [168, с. 116]. Эта изменяется в процессе профессионального развития личности. Когнитивный компонент связан с определенным образом профессии, в эмоциональном - содержится отношение к профессии, удовлетворенность ею, профессиональные цели и планы составляют мотивационно-ценностный компонент. В концепции Н.Л. Ивановой профессиональная идентичность как проявление самосознания личности представляет собой интеграцию «когнитивных, мотивационных и ценностных характеристик» [97].

В работе У.С. Родыгиной структуру ПИ составляют два компонента (когнитивный, аффективный), что проявляется в осознании принадлежности к профессиональной группе, принятие групповых норм и ценностей, а также в эмоциях и чувствах, связанных с деятельностью [203]. Соответственно, становлению положительной профессиональной идентичности способствуют высокий уровень рефлексии и эмпатических способностей.

Несколько иной подход представлен у Н.С. Пряжникова. В структуре профессиональной идентичности выделяются компоненты других идентичностей: личная идентичность, социальная идентичность и Я-идентичность [192].

Элементами структуры идентичности как результата самоопределения является нахождение «личностных смыслов» деятельности. В работах К. А. Альбухановой-Славской, основу разных типов идентичности составляют структура жизненного пути и активность субъекта, которые проявляются в смысле жизни, жизненной позиции, жизненной линии [3, с. 219].

Е. А. Климов выделял структуру профессионального самосознания (за счет чего и формируется идентичность): осознание принадлежности к профессиональной общности; оценка степени своего профессионального соответствия (относительно личного «эталона»); знание соответствия его профессиональных

качеств профессиональному сообществу; понимание своей роли, профессиональных ограничений и возможностей, способов самосовершенствования, оптимизации собственного стиля в работе; представления о профессиональной деятельности в перспективе, способах развития [106]. При этом Е. А. Климов подчеркивает, что формирование идентичности у современного индивида – процесс почти не осознаваемый, что препятствует успешной деятельности.

А.В. Шакурова в рамках социологического подхода представляет структуру профессиональной идентичности из трех компонентов. Помимо «социально-психологического» (идентификация с «обобщенным представителем профессии»), она включает «производственно-технологический («тождество с содержанием труда») и организационно-культурный («тождество с организационной средой и ее культуuroобразующей основой»)» аспекты [270].

В. Б. Никишина и Е. А. Петраш при описании структуры ПИ не включают характеристики деятельности или среды. В качестве таких структурных элементов системы ПИ выступают: «образ Я, ценностно-смысловая и мотивационно-потребностная сфера, ролевые представления» [164].

Е.П. Ермолаева предлагает описывать структуру идентичности через индивидуальный, инструментальный и социальный компоненты. Сама профессиональная идентичность проявляется, если эти компоненты согласуются, расхождение между ними свидетельствуют о наличии определенного вида профмаргинализма [79]. Соответственно с этими компонентами можно выделить различные виды идентичности: инструментальная, внешняя и внутренняя.

Н.С. Явленская предлагает рассматривать структуру идентичности через 3 компонента, которые меняются по мере обучения в вузе. Каждый из 5 курсов (подготовка специалистов) обучения рассматривается как сензитивный период для становления отдельных компонентов ПИ. Начало формирования ПИ связано с когнитивным компонентом, а завершается на 5 курсе интеграцией с эмоционально-мотивационным и поведенческим компонентами ПИ [288]. Основную роль в этом процессе играет образ профессионала («образу эффективного профессионала»).

Содержание и структура компонентов значительно отличается в зависимости от методологического обоснования самого понятия профессиональной

идентичности: либо метасистемного, либо частного показателя другого системного понятия.

Компоненты структуры профессиональной идентичности и их краткое содержание на основе рассмотренных исследований отечественных ученых представлено в таблице 4.

**Таблица 4.** – Подходы отечественных авторов к пониманию структуры профессиональной идентичности

<b>Компоненты</b>	<b>Содержание компонентов</b>	<b>Элементы структуры ПИ</b>
<b>Е.А. Климов</b>		
профессиональное самосознание	знания и мнения об аспектах соответствия Я (качеств, навыков) конкретной профессиональной деятельности и профессиональной общности, знания взаимных оценок от профессиональной группы, способов саморазвития, оптимизации стиля деятельности	ПВК, индивидуальный стиль деятельности, перспективный образ Я в профессии, инициатива, активность, мотивы
<b>К. А. Альбуханова-Славская</b>		
структура жизненного пути и активность субъекта	смысл жизни, жизненная позиция, жизненная линия	совершенствование своих способностей и самоконтроля
<b>Н.С. Пряжников</b>		
личная идентичность, социальная идентичность и Я-идентичность	-	Нахождение «личностных смыслов» в деятельности
<b>Ю.П. Поваренков</b>		
поведенческий, эмоциональный и когнитивный	ПВК и ПЗК, компоненты мотивационной сферы	знания и способности, реализация активности, принятие индивидом профессиональных ценностей
<b>Л.Б. Шнейдер</b>		
когнитивный, эмоциональный, поведенческий	профессиональные знания, убеждения; отношение, эмоционально-оценочное к самому себе, к этим убеждениям и знаниям; поведенческие реакции	смыслы и хронотопы, прототипы, ценности; профессиональная самопрезентация, профессиональный опыт, отождествление себя с профессиональной группой, образ профессионального Я

Продолжение таблицы 4.

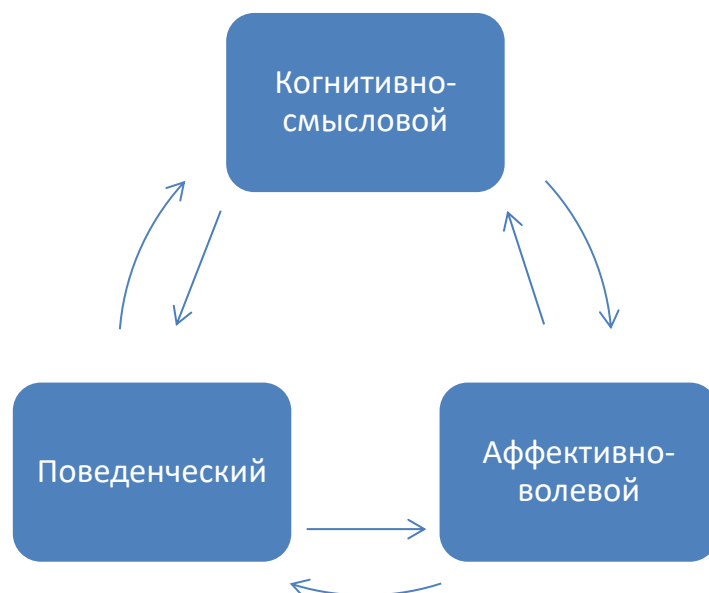
Н.Л. Иванова		
когнитивный, мотивационный, ценностный	схемы (эталоны типичных профессиональных событий и схемы профессионального поведения)	-
Е.П. Ермолаева		
индивидуальный инструментальный и социальный	- профессиональная самоидентификация, или Я-концепция, - знания, умения и навыки, связанные с профессиональной деятельностью - соответствие социальному заказу	-
Н.В. Евтешина		
когнитивный, эмоциональный, объектный, субъектный, факторный, интерактивный, мотивационный	престиж профессии, представители различных профессиональных групп, имеющих определенную специфику деятельности, принятие или непринятие себя как представителя сообщества, субъективное отношение к своим способностям, мотивация, характеристики взаимодействия с профессиональной группой, личностные особенности субъектов труда, уровень сплочения, этап развития группы, характеристики группы	способности, мотивация, ценностные ориентации, групповые нормы
А.А. Озерина		
когнитивный, эмоциональный, мотивационно-ценностный	образ профессии, удовлетворенность профессией, профессиональные цели и планы	-
У.С. Родыгина		
когнитивный, аффективный	осознание принадлежности к профессиональной группе (с определенными нормами и ценностями), эмоции и чувства, связанные с деятельностью	уровень рефлексии и эмпатических способностей
Р. Р. Накохова и А. Ю. Макоева		
когнитивный, эмоциональный, мотивационно-волевой, коммуникативный, креативный, рефлексивный	знание о профессии, удовлетворённость профессией, отношение к профессиональным знаниям и убеждениям, эмоциональная комфортность, эмпатические способности, позитивная Я-концепция; мотивация к успеху, волевая саморегуляция, коммуникативная компетентности, оптимистическая оценка жизненной и профессиональной ситуации, высокая активность, нестандартное мышление	-
Т.В. Малютина		
уровень притязаний, самооценка, ценности и ответственность	-	-

Компоненты	Содержание компонентов	Элементы структуры ПИ
В. Б. Никишина, Е. А. Петраш		
образ Я, ценностно-смысловая и мотивационно-потребностная сфера, ролевые представления	Образ Я состоит из 3 элементов: самопознания (самоактуализации и рефлексивности), эмоционально-ценностного отношения к себе и саморегуляции.	-
Н. С. Явленская		
когнитивный, эмоционально-мотивационный, поведенческий	профессиональная «Я-концепция» и «образ эффективного профессионала»	-

Как видно из таблицы 4, в некоторых работах (например, Т.В. Малютина) компоненты профессиональной идентичности представлены конкретными содержательными элементами (уровень притязаний, самооценка, ценности и ответственность), другие ориентированы на компоненты Я-концепции. Фактически содержание компонентов профессиональной идентичности характеризуется многими авторами через профессиональные и личностные качества субъекта труда (коммуникативная компетентность, саморегуляция, рефлексивность, эмпатийность), а также компетентность.

Анализ концепций и теорий ПИ, позволяет говорить о наличии трех компонентов в структуре ПИ: когнитивно-смыслового, эмоционально-волевого и поведенческого (рис. 2).

Первый компонент ПИ (когнитивно-смысловой) отражает убеждения относительно компонентов Я-образа в профессиональной сфере (в том числе через механизм социального сравнения с другими субъектами труда и другими идентичностями), знания о собственных ПВК, способностях, понимание особенностей организации труда и самой профессии, личностные смыслы, мотивы деятельности, принятие норм и ценностей сообщества.



**Рисунок 2.** - Компоненты профессиональной идентичности

Второй компонент ПИ (эмоционально-волевой) характеризует те эмоциональные реакции, которые связаны с субъективным отношением (на основе когнитивных процессов) субъекта труда к самому себе как профессионалу (успешному ли неуспешному обретению ПВК), к деятельности, к профессии, профессиональному сообществу. Также сформированный эмоционально-волевой компонент ПИ позволяет отслеживать эмоциональные состояния, регулировать их интенсивность.

Поведенческий компонент профессиональной идентичности отражается в выстраивании взаимодействия с другими субъектами с учетом интериоризированных качеств, овладение компетенциями, наличие стиля деятельности, способность действовать без постоянной ориентации на мнения коллег, а согласно представлениям о себе, использовании творчества в работе.

Рассогласованность между этими компонентами может говорить о начальных этапах становления ПИ или ее кризисе. Позитивное отношение к себе как к психологу, понимание и осознанное принятие профессии как личного выбора, знание о своих качествах и необходимых ПВК, их согласованность, уверенное проявление этих качеств в деятельности свидетельствует о сформированной ПИ. В целом профессиональная идентичность представляет собой динамическую структуру, где базовую ее часть составляют смыслы и оценки

своих способностей, профессиональных качеств, групповых норм, ценностей. Эти смыслы и оценки, их интерпретация этих вызывает либо эмоционально-положительные реакции, что проявляется в социальной активности, коммуникативной взаимодействии с профессиональным сообществом, формированию определенного стиля деятельности, либо эмоционально-отрицательные, которые как мотивируют, побуждают к повышению квалификации, самопознанию, продолжению деятельности, так и приводят к формальному, рутинному ее исполнению или полному прекращению.

Основу профессиональной идентичности оставляет когнитивный компонент, однако без реализации этих представлений (установок на себя) в профессиональной деятельности может свидетельствовать (по Л.Б. Шнейдер) о «псевдоидентичности».

\* \* \*

Таким образом, мы говорим о возможности рассматривать профессиональную идентичность человека как структурно-личностное новообразование, позволяющее выражать личности представления о себе как о профессионале, о своем месте в профессиональном сообществе, о своем профессиональном развитии и карьерном пути.

Основные функции ПИ заключаются в реализации аффилиативных потребностей, в оценке и контроле, активном управлении профессиональным развитием и карьерой за счет механизмов интериоризации профессионально важных качеств и компетенций в процессе общения с профессиональным сообществом.

В структуре идентичности могут быть выделены уровни и компоненты. Количество компонентов значительно различается в разных концепциях профессиональной идентичности, но и содержание в целом отражает основные аспекты профессионального развития и сочетание изменений на субъективном (гностическом) уровне и объективном (в социальном, профессиональном статусе). В нашем понимании структура профессиональной идентичности состоит из трех взаимосвязанных компонентов: когнитивно-смыслового, эмоционально-волевого, поведенческого. Важным содержанием в структуре компонентов профессиональной идентичности выступают профессионально важные качества



и компетенции. Они выступают одновременно эталоном для социального сравнения и саморазвития, и критериями соответствия профессиональным групповым нормам, оценки успешности осуществления деятельности.

## **1.2. Обоснование показателей оценки профессиональной идентичности психолога**

В настоящий момент объектом исследования часто становится профессиональная идентичность следующих профессиональных групп: медицинские профессии (А.Ю. Макоева, Р.Р. Накохова [138], Т. В. Малютина [141] О.А. Нор-Аревян [165], Р. Л. Круесс, Д. Будро [304], Т.В. Румянцева [209]. М.Г. Пратт, К. Рокманн, Дж.Б. Кауфманн [343] и другие), учителя и преподаватели (М. В. Воропаев, И. В. Егоров [47], Н.Л. Иванова [98], М. Мур, Дж. Э. Хофман [335], П.Хекка [320], Н. Борехам, П. Грей[298], А.В. Шакурова [270] и другие), юристы, прокурорские работники, военнослужащие (М.М. Абдуллаева [1], Е.Ю. Мазур [136], В.И. Осёдло [173], В.Я. Гожииков, Л.П. Казакова, А.Г. Караяни [196], Ю.В. Солободчикова [215] и другие), инженеры, строители (О.О. Гофман [43], О.Р. Тучина, Л.С. Бурлаченко [253], О.А. Нор-Аревян [165] и другие), психологи (Г.А. Виноградова [42], В.В. Волошина [45], С. Гаскелл, Дж. Ледбеттер[313], Е.В. Дмитриенко [70], Н.В. Евтешина [74], Г.Ю. Любимова [135], В.А. Михеев [150], Н.С. Пряжников [191], А.В. Россохин [205] Е.Л. Солдатова [220], Д. Фридман, Н. Дж. Каслоу [311], Л.Б. Шнейдер [273], П.Р. Юсупов [287], Н. С. Явленская [288] и другие). Большинство из них относятся к группе социально-ориентированных (социономических) или помогающих профессий. Профессиональная деятельность таких специалистов направлена на решение социально-значимых задач и формирование таких общественных идеалов, как высокое качество жизни, благополучие, здоровье, образование, развитие личности. С точки зрения Т. Парсонса, представители этих профессий составляют так называемую «интегративную подсистему или социетальное сообщество» и призваны обеспечивать нормативный порядок общества, «в первую очередь ... через институционализацию системы ценностей» [175, с. 25]. Однако динамичные изменения, происходящие в социально-экономическом положении этих про-

фессиональных групп (по причине ухода государства от социальных обязательств), привели к потере прежних статусных позиций.

Проблема утраты ценности социально значимых профессий также обусловлена и постоянной трансформацией системы образования, изменением требований к образовательным программам, стандартам и компетенциям, к оценке качества подготовки выпускника [83; 85; 92, 149; 174; 175; 209; 220, 225]. Подобные трансформации в сфере экономики, образования и труда приводят к нарушению профессиональной идентичности человека. Для личности, зачастую, очень трудно ответить на вопрос о том, кто она (он), или же человек может постоянно в этом сомневаться. В работах многих и зарубежных и отечественных авторов (Г.М. Андреева, Дж. Донован, М.В. Заковоротная, Т. Парсонс, Т.Г. Стефаненко и др.) отмечается кризис идентичности. Это проявляется как потеря чувства общности с профессиональным сообществом, разочарование в ценностях, утрате смыслов, в негативном отношении к себе, своим способностям и перспективам в самореализации, трудности в построении карьеры изменениях в образе Я человека как профессионала и личности в целом. Как показывают исследования (например, Дж. Донован, Д. Роуз, С. А. Уэбб) [305,], Дж. Сайдс, М. Теслер, Л. Ваврек [347]) острый кризис ПИ переживают представители социально ориентированных профессий, в группу которых входит и профессия психолога.

В реестре утвержденных Федеральных образовательных стандартов обучение будущих психологов происходит в рамках направлений бакалавриата (37.03.01 «Психология» и 44.03.02 «Психолого-педагогическое образование»), специалитета (37.05.01 «Клиническая психология» и 37.05.02 «Психология служебной деятельности», 44.05.01 «Педагогика и психология девиантного поведения»), а также возможно продолжение образования по программам магистратуры (37.04.01, 44.04.02) и аспирантуры (37.06.01). При этом происходит постоянная актуализация стандартов.

В этих ФГОС отражены ключевые компетенции, которые необходимы психологам для получения диплома об образовании и которые являются базой для выполнения будущей профессиональной деятельности. Требования работодателей к психологам в различных организациях закреплены в должностных

инструкциях, а также в профессиональных стандартах (например, 03.008 «Психолог в социальной сфере» или 07.003 «Специалист по управлению персоналом», 01.002 «Педагог-психолог (психолог в сфере образования»).

Профессиональные стандарты официально закрепили требования к профессиональным качествам и компетенциям, которые составляют основу профессиограммы и психограммы. Профессия психолога требуют постоянного повышения квалификации и совершенствования компетентности, а следовательно, предъявляет к личности профессионала особые требования, что будет отражаться в особенностях становления его идентичности.

Многие авторы при исследовании ПИ в качестве профессиональной группы выбирали психологов, в том числе различных сфер и направлений: психологов-консультантов (Е.В. Дмитриенко [70], Л.Б. Шнейдер[273]); специальных психологов (А. А. Бехтер, А. А. Гречко, С. В. Чебарыкова [28]), обучающихся по стандарту «Психология служебной деятельности» (Е. Л. Солдатова[220]), психологов-психоналитиков (А.В. Россохин [205]), психологов системы ОВД (А.А. Набока [158]), психологов здоровья (Г.С. Никифоров, О.О. Гофман [159]). Сравнительный анализ особенностей психологов различных сфер и ведомств провела Н.В. Евтешина [74]. Сравнительный анализ особенностей психологов (в частности дошкольного и школьного психолога) и учителей приведен в работе С. В. Феоктистовой [256].

Профессиональные группы психологов (на основе классификации социальных групп) можно охарактеризовать с точки зрения открытости (открытые и закрытые), численности (большие и малые) или с точки зрения включения в социальные институты (межведомственные, ведомственные, внутриведомственные) [74]. Всероссийские общества психологов и психотерапевтов (например, РПО, ОППЛ) включают в себя психологов из различных социальных институтов, имеют самостоятельную структуру и систему управления. Другие группы (ведомственные) объединяют в себя представителей психологического сообщества из конкретных институтов и структур (психологи системы образования, здравоохранения, силовых структур, организаций). В качестве внутриведомственных группы психологов выступают представителями конкретных психологических центров или организаций.

Для Н.В. Евтешиной психологи могут сформировать идентичность за счет: общения и формирования социальных представлений. Основным показателем будет выступать тождество с профессиональным сообществом (субъективный параметр) и факт реального принятия в группу (объективный параметр) [74]. Как отмечается в работе Е.В Дмитриенко, психологи-практики, зачастую вносят в свою профессию те характеристики Я, с которыми отождествляют себя [70].

В исследовании Л.Б. Шнейдер показано, что ПИ психолога складывается из нескольких элементов. Во-первых, выбор подхода, в рамках которого будет работать специалист, а также соответствие этого подхода целям его клиентов; во-вторых, непосредственное осуществление деятельности (оказание психологической помощи в рамках консультирования, проведение психодиагностики, коррекционных занятий и т.д.); в-третьих, личностное развитие психолога (где особую роль необходимо уделять профессиональной и личностной рефлексии), выбор способов самосовершенствования, стремление к преодолению трудностей в работе; в-четвертых, характер профессионального общения [278, с. 23–38].

Проведенный анализ позволяет рассмотреть профессиональную идентичность психолога как структурно-личностное новообразование, в котором основную роль играет оценка, дифференциация и интериоризация профессионально важных качеств и компетенций, закрепленных в требованиях образовательных стандартов, психограммах.

Для осуществления профконсультирования и профотбора, сопровождения трудовой адаптации и формирования кадрового потенциала необходимо понимать особенности профессиональной идентичности психолога и критерии, которые позволят ее оценить.

Необходимо определить критерии, которые позволят проследить изменения профессиональной идентичности, этапы ее становления, уровень ее сформированности.

Для оценки профессиональной идентичности с точки зрения формирования профессионально важных качеств ученые предлагают использовать множество *критериев*.

Успешности профессионального становления и идентичности, по мнению Ю. П. Поваренкова, могут служить такие показатели как «удовлетворенность трудом, профессиональная самооценка, состояние самореализованности» [184, с. 143]. Профессиональная идентичность, с его точки зрения, сама по себе может рассматриваться в качестве критерия профессионального развития. Изменения ПИ происходят как в количественных показателях, так и проявляются на качественно новых уровнях и проявляется в трех «особенностях принятия человеком а) себя как профессионала; б) конкретной профессиональной деятельности как способа самореализации и удовлетворения потребностей; в) системы ценностей и норм, характерных для данной профессиональной общности» [185, с. 12]. На основе данного подхода Ю.П. Поваренков для оценки профессиональной идентичности предложил выделить три основных параметра: «принятие ценностей профессионального сообщества, принятие себя как профессионала и принятие профессиональной деятельности как средства самореализации» [185, с. 9].

В работах К. А. Альбухановой-Славской самовыражение человека в профессии и становление его идентичности «основано на развитии способностей и самоконтроля, самоанализа, планирования творческой активности» [3]. Для Д. Марсия свидетельством преодоления кризиса идентичности является осознание системы ценностей, наличие плана будущего профессионального пути [333]. Для Э. Эриксона успешность идентификации определяет сочетание «личностной связи индивида с ролевой интеграцией в его группе; личностных образов - с идеологиями его времени; жизненной истории - с историческим моментом» [283, с.16].

В работе Т.В. Малютиной выделяется 8 конкретных критериев, которые можно описать через когнитивные, эмоциональные и поведенческие характеристики сформированной идентичности у студентов. К ним относятся положительная самооценка как принятие и выполнение роли, положительное отношение к практикам, удовлетворенность результатами выполнения деятельности, ответственность, высокий уровень притязаний, готовность следовать нормам профессионального сообщества, а также академическая успешность и успеваемость [140].

Гасилин В.Н. рассматривает формирование ПИ через социальные роли и «вписание их в конкретно-исторический концепт» [49]. В процессе их выполнения происходит отделение личности от других людей и от окружающего мира. Для оценки становления идентичности можно использовать 3 критерия: ценностные ориентации на прошлое, на настоящее, на будущее. С их помощью можно определить индивидуальная идентичность, социальная идентичность, мнимую идентичность [49]. Схожая позиция у М. Мур и Дж. Э. Хофман. Признаками сформированной профессиональной идентичности будут считаться чувство солидарности с профессиональным сообществом и включение роли в самопрезентацию человека [335]. Включение характеристики «я-психолог» в самопрезентацию, с одной стороны, действительно говорит о принятии профессиональной роли, с другой, не позволяет оценить, является ли идентичность сформированной. Если профессиональное сообщество не может подтвердить у специалиста качества и ПВК в реальной деятельности, еще не готово принимать его как своего коллегу, то в этом случае можно говорить лишь о статусе мнимой идентичности или преждевременной.

В исследовании Е.В. Дмитриенко выделено два ключевых показателя сформированности идентичности: 1) индекс удовлетворенности собой, (включает общую самооценку личности, самооценку результатов деятельности и достижений); 2) индекс удовлетворенности профессией (включает отношение к профессии, содержанию деятельности, условиям выполнения, оценки возможностей реализации притязаний личности) [70].

Для оценки профессиональной идентичности, ее успешного формирования при преодолении кризисов О.А. Нор-Аревян, А.М. Шаповалова предлагают в качестве критериев рассматривать качества личности: «принятие ответственности за профессиональную работу, проявление терпимости и установление взаимоотношений, достижение поставленных целей, способность реагировать на изменения и приспосабливаться к ним, адекватное восприятие реальности и себя в профессиональном сообществе» [165]. В качестве критериев оценки профессиональной идентичности Н.Л. Иванова и Е. В. Конева предполагают рассматривать наличие определенных «схем профессионального поведения»,

которые при этом являются уникальными, индивидуализированными, а также «целостных эталонов типичных профессиональных событий» [96].

Л.Б. Шнейдер выделяет внешние и внутренние критерии ПИ. К основному внешнему критерию развития профессиональной идентичности можно отнести продуктивную активность. Внутренние признаки профессиональной идентичности мы распределили согласно нашим компонентам идентичности [279]. Результаты представлены на рисунке 3.



**Рисунок 3** – Внутренние признаки профессиональной идентичности по Л.Б. Шнейдер в структуре выделенных компонентов идентичности

Признаками сформированной ПИ могут выступать: владение профессиональной лексикой, присвоенные профессиональные мифы и приметы, ценности и нормы, представления в вузе (колледже), о своих преподавателях, наставниках и предшественниках в данной сфере. Также признаками будут являться ПВК, умения, навыки, в том числе владение специализированным инструмен-

тарием [279, с. 49]. Для становления профессиональной идентичности будет иметь значение и стремление личности к повышению уровня квалификации (профессиональное обучение), самообразование (получение знаний из различных источников: книг, семинаров, выставок), а также в процессе общения и обмена опытом с коллегами [274].

Кроме того, судить об успешности формирования ПИ мы можем через ее обратные характеристики, связанные с психологической безопасностью: потеря смыслов, снижение самопринятия, высокая критичность к себе и своим результатам деятельности, использование неадекватных способов удовлетворения потребностей и снижение волевого потенциала личности, деформация личностных границ профессиональное выгорание [83; 165].

Для оценки профессиональной идентичности с точки зрения профессиональных компетенций можем отметить критерии, предложенные в работе Е.В. Барышниковой. Она предлагает рассматривать характеристики когнитивного компонента компетентности через оценку профессиональных знаний (показатель С1), эмоционально-мотивационного – через мотивацию выбора профессии (показатель С2), а деятельностного - как сформированность коммуникативно-организаторских способностей (как ПВК). В итоге с помощью формулы, которая является частным от суммы всех трех компонентов, разделенное на их количество, можно выявить общий уровень компетентности [19].

В работах Т. Ю. Базарова, Е.А Климова, О. А. Овсяник показано, что профессиональную компетентность психолога как представителя помогающей профессии можно зафиксировать через способности и умения на разных уровнях: организационном, методическом и социальном. В первую группу (организационную) автор включает такие показатели как: «оперативность, организованность, уверенность в себе, целенаправленность, внимательность и толерантность». Во вторую группу (методическую) входят те умения, навыки, компетенции, которые являются профильными, специализированными, а также сама потребность развивать эти навыки, совершенствовать, расширять профессиональное самосознание, кругозор, повышать творческий и образовательный уро-



вень. Третья группа (социальный уровень) связана с умениями, которые отвечают за социальное взаимодействие (коммуникативность и самоэффективность, адаптивность, эмпатия, гуманность) [193]. Предполагается, что высокие показатели компетентности на всех трех уровнях позволят судить об успешности. При этом может быть рассогласованность, дисбаланс показателей (низкие на одном уровне и высокие на другом), выполнять деятельность человек может и при низких показателях всей системы компетенций, но тогда нельзя говорить о сформированной профессиональной идентичности [193]. Эти утверждения согласуются с позицией Ю.П. Поваренкова о возможном разнонаправленном варианте развития отдельных элементов системы ПИ [184].

Рассмотренные концепции позволяют нам проследить становление профессиональной идентичности психолога на основании выделенных компонентов в структуре идентичности: когнитивно-смыслового, эмоционально-волевого, поведенческого. Как было показано в предыдущем параграфе, базу для становления профессиональной идентичности составляют профессионально важные качества и компетенции.

Критериями сформированного когнитивно-смыслового компонента профессиональной идентичности, в первую очередь, выступают знания профессионально важных качеств и компетенций, оценка соответствия ПВК идеального психолога с собственной личностью, понимание ценностей, норм профессиональной группы, наличие смыслов и внутренней мотивации к деятельности, а также понимание содержания самой деятельности профессии психолога (виды деятельности, этические нормы).

Критериями для оценки эмоционально-волевой компонента профессиональной идентичности выступают положительное отношение к профессии, к себе как субъекту труда, способность к управлению эмоциями, к саморегуляции.

Для поведенческого компонента ПИ в качестве критериев будут выступать: готовность к сотрудничеству с другими субъектами, наличие определенного стиля деятельности и поведения (реализация профессионально важных ка-

честв и компетенций на практике), способность действовать согласно собственным представлениям о своих возможностях, доверие к себе в выборе инструментов, в деятельности в целом (табл. 5).

**Таблица 5** – Критерии становления профессиональной идентичности психолога

<b>Компоненты ПИ (Базовые критерии)</b>	<b>Содержательные критерии</b>
Когнитивно-смысловой	знания ПВК и компетенций, оценка соответствия ПВК идеального психолога с собственной личностью, понимание ценностей, норм профессиональной группы, наличие смыслов и внутренней мотивации к деятельности, а также понимание содержания самой деятельности профессии психолога (виды деятельности, этические нормы).
Эмоционально-волевой	положительное отношение к себе как профессионалу, к профессии, а также способность к саморегуляции психических состояний
Поведенческий	способность к реализации взаимодействия с представителями профессионального сообщества (признание этим сообществом), наличие определенного стиля деятельности и поведения (как реализация ПВК и компетенций), возможность действовать и принимать решения самостоятельно, с учетом собственного стиля, доверие к себе в деятельности
Интегральный показатель ПИ	Включение в образ Я характеристики «психолог», профессионально важных качеств, выстраивание взаимодействия согласно этим качествам

Если мы учитываем, что в процессе становления ПИ и ее компонентов формируется представление о себе как профессионале (Я-образ), который, в свою очередь, связан с результатом соотнесения личностных особенностей и качеств с ПВК, тогда принятие и сформированность ПВК – является тем критерием, на основе которого можно судить о становлении профессиональной идентичности. ПВК выполняют несколько функций: представляют одновременно и ориентиром, образцом формирования Я-в профессии (когнитивно-смысловой уровень), позволяют оценивать субъекту труда собственную эффективность, принимать или не принимать себя как профессионала (на эмоционально-волевом), прогнозировать успешность, а также помогают адаптировать сотрудника к условиям деятельности в целом, и рабочего места в частности,

формировать и реализовывать личный профессиональный стиль (поведенческий).

Тогда встает вопрос, связанный с необходимостью выделить наиболее значимые качества и компетенции, которые будут определять успешность становления ПИ.

Изучению ПВК психологов различных сфер и направлений просвещены многие исследования (Е.А. Быкова [35], И.В. Вачков, И.Б. Гриншпун, Н.С. Пряжников[38], Дж. Келли [327], Е.А. Климов [106], Е.П. Кораблина [112], И.В. Лаврентьева [129], Е.В. Пятницкая[198], Ф.М. Рекешева [200], А.П. Рожкова [204], Е.В. Самойленко[210], Ю.В. Сорокопуд [229], Э. Ван, К. Фредерик [358] Ш. Чендлер [301] и другие).

Не только за рубежом (в исследованиях Н. Гамильтон [319], П. Брэди-Амун, К. Киф-Куперман [299]) актуален вопрос о возможности и необходимости универсальных компетенций для психологов вне зависимости от сфер и направлений деятельности. В настоящее время также поднимается проблема универсальной экспертизы, которая определит критерии формирования и оценки профессионализма психолога, частности в работах Ю. М. Забродина, В. Э. Пахальяна и О.И. Леоновой [84; 85].

О роли качеств психологов как определяющих профессиональную пригодность пишет В.Н. Семенова, В.М. Смирнов [211], Е.П. Кораблина [112], как условие адаптации рассматривают их Е.Ю. Чеботарева и Л.А. Дмитриева [265], как предикторы общей жизнеспособности личности – Е.В. Тарасова, А.Д. Черемухин [236], как показатель психологической готовности к профессиональной деятельности и переходу от учебной - Ф. М. Рекешева [200], Е. В. Пятницкая [198].

Нужно отметить, что в профессиональном развитии психолога трудно выделить однозначные нормативные критерии. В первую очередь это связано с большим разнообразием сфер и видов деятельности, в которых психологи могут реализовать себя. Для психологов сам перечень профессионально важных

качеств достаточно обширный. Эти качества в разном сочетании выделяют многие авторы (табл. 6).

**Таблица 6** – ПВК как критерии становления ПИ психолога с позиции различных подходов

Авторы	ПВК
И.В. Вачков, И.Б. Гриншпун, Н.С. Пряжников [38], Е.Ю. Чеботарева. Л.А. Дмитриева [265], К.А Рамуль [199] Дж. Келли [327]	стрессоустойчивость (самообладание), терпимость к фрустрации и неопределенности, к принятию риска. самоконтроль, сочетание терпеливости и активности, оптимизм
И.В. Вачков, И. Б. Гриншпун, Н.С. Пряжников [38], Е.Ю. Чеботарева. Л.А. Дмитриева [265], К.А Рамуль [199], Дж. Келли [327], К. Роджерс [202], Г.С. Кожухар, А.Н Петрова [110]	эмпатия, принятие, толерантность
В.В. Белов, А.В. Щиглинская [25] И.В. Вачков, И. Б. Гриншпун, Н.С. Пряжников [38], Д. В. Тупикина [252]	интеллект, наблюдательность, эмоциональный интеллект
И.В. Вачков, И. Б. Гриншпун, Н.С. Пряжников [38]	интуиция, воображение
К.А. Рамуль [199], И.В. Вачков, И. Б. Гриншпун, Н.С. Пряжников [38] К. Роджерс [202], Л. Б. Шнейдер [279]	развитое самосознание, критичность к себе, развитие профессиональной и личностной рефлексии, адекватная самооценка, уверенность в себе
Н.В. Ключева, А.Б. Армашова [108] И.В. Вачков, И. Б. Гриншпун, Н.С. Пряжников [38]	аутентичность (соответствие личного и профессионального)[5, С. 120].
О.В. Суворова, И.Н. Рябцова [233] Дж. Келли [327] Г. С. Кожухар, А.Н Петрова [110]	коммуникативная компетентность, гибкость, установка к общению, поддержание эмоционального комфорта, доброжелательность, коммуникативная толерантность
Дж. Келли [327]	компетентность в конкретной области, умение эффективно использовать ресурсы

Для психологов в нормативных требованиях как к представителям социально ориентированных профессий важно соблюдать «этико-деонтологические требования» [82]. То есть в процессе профессионального становления психологам необходимо не только сформировать ПВК, но и усвоить этические нормы, часть которых не закреплена в документах или стандартах. Они существуют и предъявляются профессионалу через его окружение («неявное знание»), которое определяется спецификой направления деятельности, накопленным опытом других психологов (Е.П. Ермолаева [82], Е.П. Кораблина [112], Ю. Кирацис,

С. Хрейм [330] и другие) Это возможно осуществить только в результате общения с профессиональным сообществом, начиная с преподавателей вуза.

В работе Дж. Келли представлен несколько другой подход к определению необходимых психологу качеств, чем принято у многих авторов. Наличие сформированной идентичности (Дж. Келли называет ее «экологической», согласованной) само по себе является одним из важных качеств в профессии психолога. Также психолог для эффективной работы должен отказаться от других видов деятельности [327].

При этом процесс консультативной психологической помощи связан с взаимодействием на уровне глубинных ценностей, которые затрагивают вопросы свободой личности, ее здоровья и жизни. Это объясняет высокие требования к личности психолога.

Анализ исследований показывает, что для успешной деятельности психолога важны не столько некие способности (физиологические, моторные, когнитивные), сколько личностные, морально-нравственные, этические качества. Самостоятельно представленные в таблице 6 ПВК имеет различную направленность относительно Я профессионала: личность (способности), общение (как процесс), дело (профессия).

В целом можно сказать, что качества касаются трех компонентов ПИ психолога: эмоционально-волевого (понимания, принятия и управления эмоциями), когнитивно-смыслового (осмысленного, критического отношения к себе, к получаемой от клиента информации, развитых интеллектуальных способностей), поведенческого (управления процессом коммуникации с клиентом, реализация компетенций по оказанию помощи).

*Вопросы оптимизации (управления) формированием идентичности.* Оценку сформированности ПИ психолога проходит за счет сопоставления информации об изменении компонентов идентичности: когнитивно-смыслового, эмоционально-волевого, поведенческого. На становление компонентов профессиональной идентичности оказывает влияние множество факторов и условий. И. В. Воробьева описала 3 группы аспектов или условий (социально-

профессиональные, образовательные и индивидуально-личностные), в которых можно выделить как негативные (барьерные), так и позитивные (формирующие) факторы. [46]. Успешному становлению профессиональной идентичности будут способствовать, например, династичность в выборе профессии, ее востребованность на рынке труда, престиж, определенная система ценностей и мотивов, а также высокий уровень и качество образования. Через эти условия происходит воздействие на ПИ: целенаправленное или стихийное.

С точки зрения О. А. Нор-Аревян и А. М. Шаповаловой все факторы, которые определяют становление профессиональной идентичности, можно распределить по уровням: микро- (связанных с личностью), мезо-(связаны с информацией в СМИ, развитием профессионального сообщества, образованием) и макро-(связанных с социально-экономическими условиями и государственной политикой) уровней. В то же время большая часть факторов воздействует случайно, стихийно, однако не исключается и возможность целенаправленного формирования (государственный заказ, СМИ и пр.) [165].

Именно в процессе социального взаимодействия (и социализации) приобретаются важные умения, происходит усвоение социальных норм, правил, убеждений, ценностей, которые становятся элементами идентичности, определяющими аффективную окраску отдельных образов «Я» [278]. Это предопределяет необходимость получения непосредственного опыта профессиональной деятельности, в которой представления о своих возможностях, качествах и компетенциях пройдут проверку реальностью (с момента прохождения начинающим специалистом производственной практики).

Профессиональная идентичность с точки зрения *системно-информационного анализа* представляет собой непрерывную систему коммуникационных связей. На наш взгляд, универсальной концепции такого информационного взаимодействия в доступных исследованиях не представлено. Однако в этой системе ключевую роль могут играть когнитивные процессы сопоставления представлений о себе, своих компетенциях с поступающей информацией: от внешних и внутренних источников. К первым относится вербальная и невербальная

информация от социального окружения, профессионального сообщества (в том числе преподавателей) относительно необходимых качеств и умений для развития в профессии. Еще одним источником информации служат собственные ощущения и реакции, связанные с операциональной стороной деятельности (как быстро приходит утомление, от каких аспектов испытываем напряжение, какие методы и способы работы легче даются).

Если информация о профессии и необходимых ПВК будет значительно отличаться от образа Я в профессии, могут возникнуть трудности в становлении профессиональной идентичности.

Общение с коллегами, в том числе в процессе повышения квалификации, как показало исследование М.Г. Прагт, К.В. Рокманн, Дж. Кауфманн, позволяет преодолевать несоответствием между деятельностью и профессиональными качествами личности. Именно это несоответствие запускает процессы формирования идентичности [343]. Ученые Х.С. Уолд, Д. Энтони, Т.А. Хатчинсон, С. Либен, М. Смилович, А. А. Донато уделяют внимание интегративному процессу формирования профессиональной идентичности, где важную роль играет получение обратной связи о новых идентичностях для формирования новых конструктов [357].

Однако внутри идентичности как системного образования могут наблюдаться противоречия между отдельными ее элементами. Чтобы уравновесить систему и сформировать профессиональную идентичность необходимо проявлять активность, которую обеспечивают знания и способности [186, с. 199].

Как система ПИ идентичность не может формироваться без включения человека в реальную деятельность, без оценок его работы. Представления о своих компетенциях, качествах, о том, какие качества необходимы тому или иному специалисту, могут не совпадать с реальностью. Кроме того, помимо уверенной реализации компетентностей, необходимо, чтобы это было подтверждено профессиональным сообществом (на субъективном или объективном уровне). То есть для личности профессионала общение необходимо и сточки зрения общественного признания. Это подразумевает, что в процессе становле-

ния профессиональной идентичности психолога, может проявиться «эффект «блокады». Причина такого эффекта заключается в несоответствиях в системе «среда – субъект» с точки зрения готовности студентов к реальной деятельности в профессии, ее требованиям [226, с. 259].

Особое значение общение имеет для психолога в связи с тем, что оно является не только инструментом профессиональной деятельности, но и важным фактором формирования его идентичности. А.Н. Сухов как и Е.В. Дмитриенко связывают профессиональную идентичность психолога с общением в деловой сфере, благодаря которому появляется возможность быть включенным в профессиональную группу и формированием социальных представлений [234]. А.Н. Сухов отмечает, что помимо формирования представлений формируется и эмоциональное отношение к группе и самой профессии, что позволяет говорить о возникновении «ценностно-профессионального единства» [234]. На это указывает и Н.В. Евтешина [76].

По средствам общения, согласно Н.В. Евтешиной, происходит становление профессиональной идентичности, когда в процессе обучения профессии личность интегрируется в профессиональную группу (сначала в рамках учебной, затем в непосредственно профессиональной деятельности). Взаимодействие происходит в системе «Я – профессия – профессиональная группа». Однако не только профессионал оценивает группу как привлекательную для себя, как образец для подражания, но и группа формирует отношение к субъекту труда. Эти оценки (взаимооценки), взаимоотношения позволяют выстроить идентичность [77].

В исследовании П.Р. Юсупова, Т.А. Мардасовой были описаны типы восприятия студентами образов психологов-профессионалов в области преподавания и консультирования. Результаты показали, что характеристики образов-эталонов влияют на качества и знания, которыми стремятся овладеть студенты. Преподаватели-психологи связаны с большей рациональностью, а консультанты – с эмпатией и конгруэнтностью, соответственно профессиональное становление будет идти в разном направлении [287]. Авторы показали, что идентич-



ность и «Я-концепция» будущего профессионала формируются в конкретной деятельности, где важная роль остается за профессиональным образованием. Это подтверждается тем, что легче выстраивать образ тем студентам, кто в качестве образцов обретения профессиональной идентичности выбрали своих преподавателей. Они в большей степени принимают себя как профессионала, психологам-консультантам формировать идентичность сложнее, как и оценивать свои качества и компетентности для успешной деятельности.

*Методы и методики диагностики профессиональной идентичности.* Исследование идентичности, в том числе профессиональной, достаточно сложный процесс, так как не имеет жестких нормативных показателей, а ориентирован на личностные смыслы, самоотношение, самоопределение. Соответственно учеными в большей степени используются качественные методы (интервью, анализ продуктов деятельности, дневниковые записи). Стандартизированное интервью для определения эго-идентичности было предложено Э. Эриксоном и Дж. Марсиа. В настоящее время часто применяются опросники. Выявить семь критериев сформированной эго-идентичности позволяет СЭИ-тест Е.А. Солдатовой. Н.В. Дмитриевой разработана методика оценки кризисной идентичности («ОКИ») [69]. Также возможно рассматривать изменения и согласованность профессиональной идентичности с помощью методики С.А. Будасси как изменения профессиональной самооценки в сравнении с эталоном.

Одна из наиболее популярных методик, которая позволяет рассмотреть различные аспекты идентичности – методика «Кто Я?» М. Куна, Т. Макпартленда. В настоящее время получили широкое распространение ее различные модификации, в частности И. С. Клециной, Т.В. Румянцевой. Полученные характеристики при ответе на вопрос позволяют рассмотреть наличие или отсутствие как самих характеристик профессиональной идентичности, так и ее значимость для личности, эмоциональное отношение к этим характеристикам. Для исследования собственно профессиональной идентичности создан тест Л.Б. Шнейдер (МИПИ) [275]. В его основу заложен принцип выбора ассоциаций, которые соотносятся с категориями «профессионал» и «непрофессионал».

Многие созданные опросники профессиональной идентичности ориентированы на обучающихся. В частности, применяются методики Е.А. Климова «Личный профессиональный план» (существует версия в адаптации Л. Б. Шнейдер [275]), опросник А.А. Озериной («Профессиональная идентичность студентов», позволяющий оценить сформированность профессиональной идентичности без указания специфики учебно-профессиональной деятельности [170]), методика для определения статусов профессиональной идентичности А.А. Азбель, А.Г. Грецова [56]. У.С. Родыгина предложила вариант опросника профессиональной идентичности студентов, ориентированного на будущих психологов [203]. Однако исследовать изменения профессиональной идентичности на этапе непосредственной профессиональной деятельности с их помощью не представляется надежным.

\* \* \*

Итак, под ПИ психолога мы понимаем системное, структурно-личностное новообразование, которое выражает представления о себе как о профессионале (о личностных и профессионально важных качествах и компетенциях) в психологическом сообществе. Профессиональная идентичность формируется и проявляется во взаимодействии с другими членами общества как носителями культурного опыта, зависит от характера межличностной коммуникации.

Среди особенностей становления ПИ психолога, можно выделить: во-первых, необходимость постоянного личностного развития (и развития ПВК), в том числе за счет включения в профессиональное сообщество, не только ролевого, но и ценностного единства; во-вторых, согласованность характеристик личностной, социальной и профессиональной идентичностей при возможных разнонаправленных тенденциях их развития в различные периоды; в-третьих, отсутствие однозначных объективных критериев для оценки результативности и успешности выполняемой деятельности, необходимость опыта реальной практической деятельности.

Существует широкий диапазон методик для определения сформированности ПИ, которые сроятся на основе различных критериев, однако, раскрыть особенности ПИ позволяет их комплексное использование.

Критериями для оценки успешности становления ПИ могут быть выбраны различные основания: принятие и исполнение социальной роли психолога; ценностные ориентации; чувство солидарности с профессиональным сообществом и включение профессиональной роли в самопрезентацию человека; самооценка (как личности, так и профессиональных результатов); удовлетворенность профессией; реализация способностей и умений и другие. В целом, при оценке ПИ одни концепции ориентированы в большей степени на субъективное восприятие личности себя и профессии, другие сочетают их с объективными критериями (как реализацию роли, применение способностей, адаптацию и другое).

Принятие и сформированность ПВК, на наш взгляд, является тем критерием, на основе которого можно судить о становлении профессиональной идентичности и ее компонентов. ПВК выполняют несколько функций: представляют одновременно и ориентиром, образцом формирования Я-в профессии (когнитивно-смысловой уровень), позволяют оценивать субъекту труда собственную эффективность, принимать или не принимать себя как профессионала (на эмоционально-волевом), прогнозировать успешность, а также позволяют адаптировать сотрудника к условиям деятельности в целом, и рабочего места, в частности, формировать и реализовывать личный профессиональный стиль (поведенческий).

Когнитивно-смысловой компонент ПИ составляют необходимые знания о своих способностях к эмпатии, толерантности, логическому мышлению, наблюдательности с учетом специфики деятельности в конкретной сфере, понимание возможностей для их развития или корректировки. Важно осознавать и соотносить мотивы собственной деятельности, личностные смыслы с ценностями профессионального сообщества, этическими нормами работы психолога. Эмоционально-волевой компонент составляет принятие профессиональных ка-

честв, способность к саморегуляции психических состояний, принятие образа Я, удовлетворенность от деятельности. Поведенческий рассматривается как готовность и применение интериоризированных компетенций и ПВК, формирование за счет ПВК собственного стиля деятельности и поведения, управление процессом взаимодействия с другими участниками деятельности.

Встает вопрос, связанный с необходимостью выделить наиболее значимые качества и компетенции, которые будут определять успешность становления ПИ психолога.

### **1.3. Профессиональная идентичность психолога на разных этапах карьерного роста**

Для молодого, начинающего психолога в его профессиональном становлении важно сформировать представление о своем профессиональном будущем и карьере, что подтверждают работы Н.С. Пряжникова [191], Л.Е. Солянкиной [223; 225], Л.Б. Шнейдер [274] и других. При этом остаются вопросы, каким образом трансформируется профессиональная идентичность и ее структурные компоненты, какие этапы карьеры соответствуют уровням становления ПИ психолога. Для этого рассмотреть основные характеристики и виды карьеры, условия, способствующие ее успешности.

Интерес к исследованию в области карьеры, профессионального развития, профессионального выбора и пригодности связан с началом XX века. Психологи Г. Мюнстерберг и У. Штерн стоят в основании исследований по проблемам профотбора, профориентации, профдиагностики, управления персоналом, его мотивации и обучения. Г.Мюнстерберг в рамках практического приложения психологии к задачам культуры, изучал условия повышения производительности труда рабочих и доходов предпринимателей, производственной дисциплины, снижения негативного воздействия монотонного труда, разрабатывал методы исследования [156]. Автор выдвигал идеи о том, что производительность труда зависит от личности работника, занимающего конкретную должность. Важно организовать подбор кадров таким образом, чтобы макси-

мально учитывать индивидуально-психологические особенности (черты личности, когнитивные способности) [156; 166]. Нужно отметить, что эффективность производственного процесса он рассматривает с двух сторон: не только с точки зрения пригодности человека к определенному виду деятельности, но с точки зрения приспособления техники к психическим возможностям человека.

Одними из первых были теории Д. Сьюпера и А. Гинсберга, теории Дж. Голланда, в начале 70-х - теории Тидеман, О'Хара [324] и другие. Большинство из этих теорий не получили эмпирических подтверждений и широкого распространения, но идеями Д. Сьюпера и Дж. Голланда (включая разработанный им тест определению типа личности и профессиональных предпочтений) продолжают пользоваться и в настоящее время.

В отечественной психологии рефлексология труда В.М. Бехтерева послужила началом фундаментальных исследований в решении вопросов о трудовой активности человека, особенностях выполнения деятельности в зависимости от психофизиологических особенностей организма. Значимым вкладом в этом направлении считается работа В.Н. Мясищева по «эргологии» и «эрготехнике» [166]. Значимый вклад в исследования генезиса, основных характеристик профессиональной идентичности, особенностей процессов отбора и подбора кадров, профессионализации внесли такие отечественные ученые как А.А. Бодалев [30], Э.Ф. Зеер [92], Е.А. Климов [106], Т.В. Кудрявцев [126], А.К. Маркова [146], Н.С. Пряжников [191], В. А. Толочек [249], В.А. Шадриков [268] и другие.

В настоящее время отмечается увеличение интереса ученых к исследованию, связанных с карьерой и становлением субъекта труда, однако, универсальную концепцию, которая могла бы учесть специфику всех видов деятельности, создать сложно.

Можно выделить несколько направлений в изучении карьеры: карьерный рост (О.О. Богатырева [29], А. С. Захаров [91], К.А. Клычникова, Е.Г. Чирковская [107], Е.А. Могилевкин [151] и другие), мотивация, карьерные цели (Д. Макклелланд [194], А.Я. Кибанов [104], Е.А. Могилевкин [152], А.С. Захаров

[91] и другие); факторы становления индивидуальной карьеры и исследование особенностей развития личности (Л.В. Винокуров, Е.В. Маркова, Н.И. Иголе-вич [250] А.А. Деркач [91], Е. А. Могилевкин [151], Д. Сьюпер, Р. Хаммел [351], О. А. Тихомандрицкая, А.М. Рикель [248], В.А. Толочек [249] и другие), психология профессиональной деятельности (А.А. Бодалев [30], Е.А. Климов [106], А.К. Маркова [146], Г.С. Никифоров [159], Н.С. Пряжников [191] и дру-гие), гендерные аспекты карьеры (Н.В. Гончарова [54], Г.Б. Кошарная, Е.С. Тарханова [119], Г.Г. Силласте [212] и другие).

Можно говорить о различных вариантах классификации подходов к по-ниманию карьеры. Выделяют «согласовывающие подходы (теории и методы), феноменологические подходы (теория Я-концепции), подход с позиций разви-тия, подход с позиции принятия решений, субъектно-деятельностный подход (карьерные ориентации)» [239]. В настоящее время стоит отметить рассмотре-ние карьеры и профессиональной деятельности в рамках теории системы (си-стемогенетический подход), в частности в работах Г.С. Никифорова, Ю.П. По-варенкова, В.Д. Шадрикова [159; 185; 269] и других.

Зачастую понятие карьеры определяют через формальные показатели или признаки. В этом случае имеет значение смена должностей, ступеней профес-сионального развития, повышение уровня дохода, изменения в организацион-ной иерархии. Этот подход характерен для социологических и экономических исследований. Однако большинство исследователей отмечают не только фор-мальные аспекты проявление карьеры, в центре внимания становятся измене-ния самого субъекта труда, его профессионального мастерства, установок, мо-делей поведения, принятие социальных ролей, удовлетворенности, профессио-нального самосознания и идентичности. В определениях О.О. Богатыревой, О.П. Цариценцевой, О. А. Тихомандрицкой, А. М. Рикель, Д. Сьюпера отраже-ны как социальный, так и психологический аспект карьеры. Карьера включает динамику личностных изменений как накопление профессионализма, мастер-ства; изменение социальной иерархии (достижение статуса) в структуре орга-низации; достижение результата (целей) для конкретной личности [263, с. 8-10].

Мы можем ориентироваться на понимание карьеры, которое дают О. А. Тихомандрицкая, А.М. Рикель: «процесс и (или) результат накопления объективных показателей и субъективно удовлетворяющих личность достижений в профессиональном и (или) должностном развитии» [248]. Для раскрытия психологического содержания понятия карьеры также большое значение имеет осознанная, целенаправленная активность личности [278].

Психологическую структуру карьеры можно описать через три основных составляющих: целевого, процессуального и результативного компонентов. В первом блоке заключены мотивационно-целевые аспекты карьеры (потребности, смыслы, притязания), во втором – временные и инструментальные аспекты воплощения целей (темпы, способы, стратегии); в третьем – субъектные и объективные показатели успешности (смена ролей, компетентность, продуктивность) [160]. У А.А. Бодалева и Л.А. Рудкевича содержание условий карьеры представлена следующим образом: характер целей, система мотивов и степень актуализации, которую можно зафиксировать в качестве деятельности и поведении субъекта труда [30].

Именно в период поздней юности, в период обучения в вузе начинается активный процесс профессионального самоопределения, построения профессиональных целей, планирования карьеры, образ «Возможного Я» [53]. Важно, чтобы на этом этапе у личности сформировались адекватные и конкретные представления о профессии, ее особенностях и требованиях к личности специалиста в данной сфере.

А.Г. Поршневу, З.П. Румянцевой и Н.А. Саломатину [254] выделяют несколько траекторий передвижения человека в рамках организации или профессии, которые формируют разные типы карьеры. С точки зрения субъекта труда карьера может идти по линии специализации (как углубление, освоение специфических, более сложных навыков с сохранением изначально выбранной траектории, сферы), либо по линии транспрофессионализации (как расширение навыков за счет смежных отраслей знаний, в том числе связанном и инструментария деятельности). Для профессии психолога могут подходить обе линии ка-

рьерного развития. В случае специализации психолог выбирает конкретное направление деятельности, в классическом подходе в рамках определенной научной школы (психолог-психоаналитик). Однако часто специалисту данного рода профессии для успешной деятельности необходимы знания медицины, лингвистики, менеджмента. Это связано со сложностью как самого объекта труда (человеческой личностью), так и с большим разнообразием видов деятельности (консультирование, проведение тренингов, коучинг, психотерапия, психодиагностика, преподавание, наука) и сфер деятельности организаций (управление персоналом, военная психология, психология спортивной деятельности, перинатальная психология, социальная сфера, политика).

С точки зрения карьеры в организации принято выделять: вертикальную, горизонтальную или центростремительную (скрытую) карьеры. Такая внутриорганизационная карьера для психолога в большинстве случаев скорее является горизонтальной, когда у него могут варьироваться задачи и функции в рамках одной должности. В частности, это часто происходит при трудоустройстве в центры социального обслуживания населения. Психолог может начинать работу в отделении для пожилых граждан, потом освоить доабортное консультирование и заниматься помощью молодым женщинам, попавшим в трудную ситуацию, а может вести групповую работу с подростками из неблагополучных семей. Классическая вертикальная карьера может быть построена в больших компаниях, где развиты службы и отделы работы с персоналом по их обучению, адаптации, профессиональному сопровождению. В небольших фирмах, медицинских учреждениях движение даже на одну ступень карьеры (смена должности психолога на управляющего) фактически является перепрофориентацией. Еще реже встречается центростремительная карьера психолога. Однако коммуникативные навыки психологов могут способствовать выстраиванию неформальных отношений с руководством, что позволяет получать им большие ресурсы или привилегии по сравнению с другими коллегами, хотя при этом формально должность и функции остаются прежними.



В.А. Толочек, Л.В. Винокуров, Н.И. Иоголевич, Е.В. Маркова, определяют ключевые характеристики карьеры: 1) микроциклы карьеры, в которых личность профессионала сталкивается с периодами адаптации, необходимости самоорганизации и организации деятельности (как запуск адаптационных механизмов); 2) нарушенная нормативность прохождения циклов (незавершенные, затянутые) влияют на ощущение профессиональной успешности, снижают его; 3) микроциклы накапливают нарушения, что отражается в профессиональных деструкциях, заболеваниях [250].

Карьеру необходимо рассматривать не только со стороны успешного продвижения по социально-профессиональной лестнице, так как в тоже время она отражает психологические изменения личности в процессе профессионализации, является способом самовыражения, получения социального одобрения и признания. Психологические изменения субъекта труда выступают ее важным содержанием. При этом разные типы карьеры, которые может выбирать личность, требуют от личности профессионала различное сочетание психологических качеств и компетентностей [146].

Управление карьерой связано с понятием карьерного роста. Рост профессионализма может сопровождаться сменой этапов, направленных в сторону увеличения социального и материального статуса, а также рассматриваться как достижение профессиональных целей и ключевой фактор мотивации персонала. Рост в карьере определяется как внутренними (мотивационными характеристиками личности, методы и действия, которые человек может использовать для саморазвития в профессии), так и внешними факторами (социально-экономическое положение и структура организации, государственная политика, стиль руководства). Работы О.О. Богатырёвой показали, что люди, обладающие такими чертами как нонконформизм, направленность на результат и самоэффективность в деятельности в большей степени ориентированы на карьерный рост [29]

Этапы карьеры и карьерного роста часто описываются через этапы профессионализации. Классификация этапов Э.Ф. Зеера строится от момента рож-

дения, выделение этапов основано на теории деятельности и понятиях социальной ситуации развития профессионала, ведущей деятельности. Соответственно выделяется 7 этапов. Первые три этапа (аморфная оптация (до 12 лет), оптация (до 16 лет), профессиональная подготовка (до 23 лет)) предшествуют реальной профессиональной деятельности. Следующие четыре этапа становления (адаптация, первичная и вторичная профессионализация, мастерство) происходят уже непосредственно в деятельности [92]. А.К. Маркова и Е.А. Климов определяют этапы с точки зрения уровни профессионализма. Смена профессиональных ролей у Е.А. Климова представлена 6 этапами (оптация, адаптация, фаза интернала, мастерство, фаза авторитета, наставничество) [106]. А.К. Маркова выделяет пять фаз: допрофессионализм, профессионализм, суперпрофессионализм, непрофессионализм, послепрофессионализм, внутри которых можно зафиксировать подэтапы [146]. Ю.П. Поваренков, анализируя все теории профессионального развития по формальным или временным критериям, выделяет четыре типа периодизаций профессионального развития: профессионалогенетические, онтогенетические, качественные и смешанные. [182, с. 213]. Первые два типа являются наиболее распространенными.

В зарубежной психологии развитие профессионала часто рассматривается через качественные изменения его деятельности и идентичности: П. Беннер (5 этапов: новичок, продвинутый новичок, компетентный, специалист, эксперт или мастер); Дж. Гроу (4 стадии: зависимая стадия, этап заинтересованности, включенный этап, стадия самоорганизации [296, с. 357], Синтия Л. Стулл и Кристина М. Блю (3 стадии: независимый работник, идеалист, ориентированный на работу в команде, считающий себя профессионалом [349, с. 90-96].

Основными постулатами теории профессионального развития Д. Сьюпера можно считать предсказуемость, упорядоченность, и динамичность [351]. Автор учитывал как личные, психологические условия, так и роль социологических и экономических факторов, определяющих формирование карьеры. Он определял пять этапов как «последовательность занятий, рабочих мест и должностей» ... на протяжении всей трудовой жизни человека» [351, с. 131]. На пер-

вом этапе роста (до 14 лет) происходит становление интересов, способностей; на втором (с 14 до 25 лет) – апробация способностей, навыков (этап исследования), на третьем, который длится до 44 лет, - утверждение и упрочение своих позиций в профессии и обществе в целом. Далее идут стадии поддерживания профессионального положения и спад.

Отметим, что развитие карьеры и идентичности не всегда стоит рассматривать как взаимообусловленный параллельный процесс. В работе Л.Б Шнейдер показано, что они, хотя и определяются через самосознание и находят отражение в Я-концепции, тем не менее, имеют ряд важных отличий. В частности, карьера и карьерный рост имеют вполне конкретные ограниченные временные рамки, а становление профидентичности - более сложный и неопределенный процесс, не исчезающий с завершением трудовой деятельности и карьеры [274].

В нашей работе мы будем придерживаться теоретических оснований, которые предполагают, что «карьера планируется не менее, чем на 5, и не более, чем на 10 лет, так как адаптация к новой должности (особенно руководящей) происходит в течение 2-5 лет, а через 10 лет могут существенно измениться условия труда» [225]. Л.Е. Солянкина отмечает, что управление собственной карьерой позволяет не только быть успешным в профессии, но является условием успеха человек в жизни в целом

Однако построение карьеры в настоящий момент имеет ряд трудностей. Статистические данные, приведенные в работе О. А. Нор-Аревян и А. М. Шаповаловой, показывают, что многие студенты с момента начала профессионального обучения испытывают все большее разочарование (и достигает 25% к выпускному курсу). Наиболее частыми причинами разочарования связаны с нарушением ожиданий от направления подготовки (56 %), и будущей профессии (28 %). Качеством образования оказались недовольны 23 % опрошенных. [165]. В работе О. Н. Павловой, Ф. А. Казина, Н.А. Бутакова показано, что менее половины выпускников способны устроиться по специальности. Причиной такой ситуации авторы видят в неэффективности институциональной и инфра-

структурной трансформации вузов, так как отмечается нехватка практического обучения, не хватает взаимодействия с потенциальными работодателями [174]. Исследования А.Г. Асмолова и М.С. Гусельцевой также подтверждают несоответствие, отставание современной системы образования от потребностей общества в период сложных, транзитивных процессов общественных изменений [14].

Для профессии психолога трудности в построении карьеры и принятием себя как высококвалифицированного специалиста связаны с дополнительными трудностями. К ним можно отнести: во-первых, широкий спектр сфер трудовой деятельности (от образовательной до экономической, а также высокая вероятность самозанятости), во-вторых, разнообразие как профессиональных и образовательных стандартов с различными требованиями к ПВК и компетенциям, так разнообразие психологических ассоциаций, представляющих профессиональные сообщества (в том числе критично относящихся к друг другу); в третьих, трудности в определении критериев оценки эффективности выполнения деятельности (в частности, отражено в работах Е.П. Ермолаевой); в-четвертых, высокие требования не только к навыкам и умениям, но к личности специалиста; в-пятых, большое значение общения с профессиональным сообществом; в-шестых, транзитивные процессы, сопровождающие развитие общества, отражающиеся на его ценностях.

Ю.М. Забродин и В.Э. Пахальян провели анализ публикаций по вопросу стандартов практических психологов. Ученые пришли к выводу, что не существует единого понимания того, какие ПВК должны быть базовыми для профессии психолога. Соответственно, без этих критериев невозможно судить о качестве подготовки психологов и самих образовательных стандартов.) В качестве перспективных задач ставится: определение общих требований и оснований к такой экспертизе, поиск способов ее проведения, обоснование и структурирование базовых [85]. Поиском таких единых требований и оснований занимаются Ф. Бруар, Н. Гамильтон, М. Г. Граймс, С. Уолд, Д. Энтони, Т. А. Хатчинсон и другие. Исследования зарубежных и отечественных авторов подтвер-

ждают актуальность и необходимость психологической экспертизы деятельности выпускников.

С позиции Л.Б. Шнейдер и ее коллег, чтобы не только принимать идентичность психолога, но и чувствовать себя успешным, реализованным в профессии, необходимы три уровня самоопределения: парадигмального, инструментального и ситуативного (психотехнического) [276]. В работе О.В. Голубь подчеркивается, что трудности в деятельности психолога при переходе от окончания вуза к практике, появляются «из-за несформированности профессиональной идентичности будущих специалистов, одним из важных компонентов которой является доверие к себе в поле практической деятельности» [53]. Значение практикоориентированного обучения для планирования карьеры будущего специалиста доказано в исследованиях Л.Е. Солянкиной [224]. Она указывает, что задумываться о будущей карьере необходимо уже на третьем курсе, когда у студентов в результате прохождения практики на производстве, сформировались основы профессиональных ценностей. Как показали данные портала Career.ru, среди уже работающих специалистов 73% психологов повторили выбор специальности, если бы пришлось делать это снова, что говорит о достаточном уровне удовлетворенности [165]. В настоящее время развиваются идеи о существовании множества карьер, о построении новой карьеры в третьем возрасте после завершения основного трудового пути, о необходимости перехода личности к транспрофессионализму [93; 119; 152 и др.]. Нужно отметить, что это требует реконструкции профессиональной идентичности.

Профессиональная идентичность, становление которой происходит через взаимодействие с профессией, ее нормами, можно рассматривать как одновременный процесс идентификации с профессиональным сообществом и как изменение самой личности. Динамичность и непрерывность процесса ее формирования отражена в работах многих авторов (К. Адамс, О.А Браун, Н. Гамильтон, Н.В. Евтешина, В.В. Козлов, Е. Ю. Мазур, А.А. Озерина, Ю.П. Поваренков, А.В Серый, Ю.А. Торчинова, М. Фагермоен, С. Хин, Л.Б. Шнейдер, М.С. Яницкий и другие) [169; 181; 275; 293; 289].

В целом необходимо рассматривать становление карьеры и ПИ как поэтапный и длительный процесс, который запускается в период обучения в вузе или колледже, техникуме (Т.М. Буйкас [32], Ю.П. Поваренков [181], Ф. Вон-

драчек [356]). Многие авторы отмечают, что в настоящее время обучение специалистов и планирование ими карьеры затруднено в силу ситуации неопределенности, транзитивности общественных процессов и кризиса профессиональной идентичности (Дж. Донован, Д. Роуз, А. С. Уэбб [305], Э.Ф. Зеер [93], Ю.А. Клейберг [105] Е.Ю. Мазур, В.В. Козлов [137]). Анализ современных исследований показывает, что говорить о наличии конкретного результата, некой верхней планки в профессиональной идентичности или идеального состояния развития субъекта труда не представляется возможным. Процесс профессионального развития есть процесс непрерывный, так как личность находится в постоянно меняющихся условиях и должна постоянно соотносить свой образ Я, свои профессиональные навыки, умения с новыми социальными условиями, с которыми постоянно сталкивается личность. [23].

Важно, что становление ПИ осуществляется в рамках определённой профессии, которая, с точки зрения Л.Б. Шнейдер, задаёт содержательные характеристики ПИ, «обеспечивая «морфологию» профессиональной деятельности и профессиональной общности», позволяет выстраивать различные пути самореализации внутри профессии как группы родственных специальностей [274]. Профессиональная идентичность, при этом, есть внутренняя активность личности, проявляющаяся в личностной значимости профессиональной деятельности. В то же время профессия отражает внешнюю активность (как занятость чем-то). Становление профессиональной идентичности в рамках профессии обеспечивается 3 механизмами: идентификации (прецедентное условие), отчуждения (интердиктивное условие), возможность отличать информацию (юстициальное условие).

Становление ПИ не может проходить только на основе самообразования, саморазвития, вне профессиональной группы [279, с.198]. Соответственно, нельзя говорить о том, что вне реальной профессиональной деятельности, где личность отвечает за конечный результат, за некий продукт этой деятельности (в рамках прохождения практик ответственность за результат лежит на руководителе), можно сформировать профессиональную идентичность. То есть можно говорить о нескольких этапах становления идентичности, а, следовательно, о ее разных подвидах: профессиональной идентичности обучающегося и собственно идентичности профессионала. Ю.П. Поваренков предлагает еще более деталь-

ную классификацию. Профессиональная идентичность проходит ряд циклов (этапов): «школьная, студенческая, учебно-профессиональная, профессиональная» [181].

Описание этапов и закономерностей профессионализации психолога представлены в трудах И.В. Вачкова [38], Г.А. Виноградовой [42], Е.В. Дмитриенко [70], Н.В. Евтешиной [77], Е.А. Климова [106], А.К. Марковой [146], Ю.П. Поваренкова [273], Н.С. Пряжникова, Е.Ю. Пряжниковой [192], М.Р. Тален, Ф.Каслоу, Дж.С. Фрейзер [353], Л.Б. Шнейдер [273], Т.А. Мардасовой, П.Р. Юсупова [287].

Рассматривать этапы становления ПИ с точки зрения овладения деятельностью предлагает Н.С. Пряжников, что позволяет ему выделить ее 4 вида, которые характеризуются как: невыраженная, пассивная, активная, устойчивая [191]. К этому же основанию (о связи ПИ с профессиональной деятельностью) для выделения типов идентичности относится подход К.А. Абульхановой-Славской (четыре типа идентичности с учетом способности к проявлению активности личности, от повторения к творчеству) [3].

Для Дж. Марсия изменения ПИ определены особенностями прохождения кризисов и также имеют четыре вида или статуса. Статусу достигнутой идентичности предшествует мораторий и диффузия идентичности, а начало ее становления он определяет как предрешенность [333]. Если личность фактически избегает кризисов, принятия важных жизненных решений (добавляя только некоторые новые знания о себе), то это сформирует не зрелую, а предрешенную идентичность. Необходимость кризиса отмечают также А. Ватерман и Л.С. Выготский [48; 359].

В работах Р. Фогельсона и Л.Б. Шнейдер изменения ПИ связаны с само-описаниями (образом Я) и образом самой профессии. Авторами были выделены следующие виды ПИ: реальная; идеальная; негативная; предъявляемая - у У.Р. Фогельсона [11], преждевременная, мораторий, диффузная, позитивная, псевдопозитивная - у Л.Б. Шнейдер [274].

В социологическом подходе А.В. Шакуровой уровни профессиональной идентичности определены во взаимосвязи с уровнем квалификации работника: «первичное тождество (дилетант); узкая специализация (специалист); мастерство (профессионал)» [270, с. 18]. Именно на последнем уровне у субъекта тру-

да появляется широкий ролевой репертуар, способность действовать независимо от условий, находить творческие решения.

Итак, мы можем говорить о том, что переход от одного уровня ПИ к другому сопровождается изменениями личности самого субъекта труда. А также может приводить к кризису идентичности, когда на некоторое время личность ощущает утрату собственной идентичности. Эрих Фромм пишет о том, что кризис идентичности обусловлен процессами в самом обществе, в частности «члены его стали безликими инструментами, чувство идентичности которых зиждется на участии в деятельности корпораций или иных гигантских бюрократических организаций» [260]. Кризисные явления проявляются в разочарованиях относительно своих способностей и умений, приводит к нивелированию достижений, обесцениванию или потере значимости профессиональной роли, что актуализирует проблему самоопределения (личного и профессионального). Однако с точки зрения Дж. Марсия, А. Ватермана, Л.С. Выготского и других авторов – наличие кризиса (диффузии) идентичности является важным и неотъемлемым этапом ее становления [48; 333; 359].

В процессе становления ПИ «Я-психолог», по мнению Н.С. Пряжникова и Е.Ю. Пряжниковой, проходит не четыре этапа, а семь (от «восторженно-романтического этапа до возможности импровизировать и проявлять творчество, включая этапы разочарования и необходимости переосмысления теоретических и методологических основ психологии») [191]. Интересно отметить, что процесс профессиональной идентичности обязательно сопровождается накоплением не только положительно, но и отрицательного опыта. Особенно ярко это проявляется на третьей стадии (этап разочарования, потери прежних смыслов, и необходимости выстроить их заново) и четвертой (накопление опыта, понимание ограничений привычных методик и технологий, но повышение самостоятельности в их преодолении).

Однако далеко не все психологи проходят «полный цикл» такого становления, многие «застревают» на каких-то этапах, то есть останавливаются в своем профессиональном развитии [191]. Л.Б. Шнейдер также рассматривает этапы развития идентичности психологов, но эти стадии становления профессио-



нала и его ПИ не имеют значимых различий и могут быть отнесены и к представителям других профессий [279].

Ф. Каслоу и Д. Фридман выделили шесть стадий развития ПИ психотерапевта, которые связаны с профессиональной деятельностью и прохождением супервизии: 1) диффузной тревоги и возбуждения, 2) зависимости от руководителя 3) уверенной деятельности при сохранении ориентации на руководителя; 4) автономии; 5) стабильную стадию (как независимость в принятии решений и проявление идентичности); 6) коллегиальности (как коллегами, так и с руководством) и спокойствия [311].

В работе М.Р. Тален, Дж. С. Фрейзер, К. Коули [353] описывается содержание идентичности с учетом когнитивно-смысловых конструктов (табл 7.)

**Таблица 7 – Стадии развития профессиональной идентичности**

Стадия развитие	Основополагающая структура создания смысла	Понимание профессионализма / профессиональной идентичности
независимый работник Independent operator	Категоричность в суждениях, в ролевых ожиданиях Важен личный успех Высокая ориентация на мнения других Нужно быть корректным и соответствовать «в группе»	Узкий взгляд, не включает роли вне их профессия Измеряется по их эффективности в выполнении конкретной роли поведения
Команда-ориентированной идеалист Team-oriented idealist	Стремление быть более независимым от профессиональной группы Способность иметь собственное мнение, отличное от других Важно воспринимать различия во взглядах, принимать существование нескольких точек зрения, своей и группы. Способность самостоятельно планировать распорядок дня, составлять приоритеты, но с учетом мнений и ожиданий группы	Включает несколько ролей, но с трудом балансирует с ответственностью каждого Идентичность закрепляется в структуре в общей (личностной) идентичности, определяется профессиональной группой Измеряется тем, насколько хорошо они соответствуют ожиданиям тех, кого считают образцами профессии
Самоопределяющийся Профессиональный Self-defining professional	Способен интегрировать внешние ожидания с личными ценностями Может разрешать противоречия между социальными ролями, оставаясь приверженным выбранной профессии	Способен взять на себя несколько ролей Может включать в себя межпрофессиональную идентичность, которая дополнит идентичность выбранной профессии

Сам процесс перехода от этапа к этапу становления ПИ, может сопровождаться кризисом идентичности, может возникнуть потребность ее пересмотра. Этот процесс не завершается на последнем этапе, при достигнутой ПИ также может возникнуть кризис, что также согласуется с подходом А. Ватермана [359], Е.П. Ермолаевой [359], Л.Б. Шнейдер [275] и других.

В работе В.А. Шпота определены три этапа формирования профессиональной идентичности у студентов: адаптационный (осмысление себя, профессии, 1 курс), стабилизационный (осознание роли, достижений (2-3 курсы) и уточняющий (формирование новых целей и перспектив, 4-5 курсы) [280].

В.А. Кручинин, М.В. Калтаева показали, что карьерные ориентации взаимосвязаны с уровнем профессиональной подготовки психолога (обучающийся или специалист), но в целом они недостаточно сформированными и требуют внимания к их осознанному развитию. Авторы приходят к выводу, что «индивидуалисты» (кто ориентирован в большей степени на вертикальную карьеру) стремятся развивать профессиональную компетентность (ПВК), а для «коллективистов» важно поддерживать и развивать отношения с коллегами, коллективом. Для таких сотрудников с карьерой оказались взаимосвязаны самооценка, экстраверсия, интернальность в отношениях, то есть личностные особенности [125]. В целом отмечается, что для психологов характерно стремиться к саморазвитию в профессии не за счет внешних, за счет собственных ресурсов (обучения навыкам, умениям, приобретения знаний, а не приобретения знакомств). Это дает важный потенциал для становления профессиональной идентичности, так как внешние неблагоприятные условия не будут становиться препятствием на пути в профессиональном становлении.

ПИ у психологов, как и многих специалистов в других сферах завершает процесс формирования (когда ПИ становится устойчивой) уже после окончания обучения. Подтверждения этому обнаруживаются в работах М.М. Абдуллаевой [1], Д.Н. Завалишиной [86], Е.А. Климова [106], Н.С. Пряжникова [192] и других. В рамках концепции профессионального становления личности Ю.П. Поваренкова, психолог должен пройти несколько этапов, став одним из видов

субъектов труда: субъект оптации, субъект учебно-профессиональной деятельности, субъект профессиональной деятельности и ряд других. В ряде концепций этапы в формировании данного феномена соотносятся с определенными возрастными периодами (Э.Ф. Зеер, Л.Б. Шнейдер) [92; 273].

В работах Е.В. Дмитриенко рассматривается становление идентичности психолога-консультанта [70]. Исследование Шнейдер Л. Б. указывает на особенности психологов-консультантов (практиков) и психологов-исследователей (академических) [275]. С.А. Цеховская в качестве профессионального сообщества рассматривает психологов в МЧС [264], А.Ю. Ван и К.М. Фредерик изучали психологов по персоналу [358]. Подготовка психологов здоровья является новым направлением, которое разрабатывается Г.С Никифоровым, О.О. Гофманом [159]. Большой вклад в понимание особенностей профессионального становления специалистов-психологов внесла Н.В. Евтешина, так как описала характеристики ПИ психологов различных служб и структур (здравоохранения, образования, силовых структур, и коммерческих организаций) [74].

Г.А. Виноградова [42], Е.В. Дмитриенко [70], Э.Ф. Зеер [92], Е.А. Климов [106], Н.С. Пряжников и Е.Ю. Пряжникова [191], А.В. Россохин [205], Н.С. Явленская [288] и другие описывают особенности становления психологов в динамике. В частности, показаны различия в содержании профессиональной идентичности психологов-студентов и выпускников. Показатели выпускников-психологов по многим характеристикам идентичности значительно превышают значения у обучающихся. Это свидетельствует о том, что профессиональная идентичность проходит свое становление. Основу успешной деятельности психологов составляют такие профессионально важные качества, как: осмысленность жизни, целеустремленность, контроль над жизненными ситуациями, «локус контроля – Я» [42]. В своей работе Е.В. Дмитриенко показала изменения, которые происходят в структуре профессиональной идентичности психолога-консультанта. В частности, более всего изменяются те характеристики личности, которые связаны с ценностно-смысловой и мотивационной сферами [70]. Н. С. Явленская и А.А. Озерина показали трансформацию ПИ на этапе обучения профессии [169; 288].

В нашей работе мы рассматриваем профессиональное становление психолога и этапы его карьеры в контексте изменений его профессиональной идентичности (табл. 8):

**Таблица 8.** – Этапы становления профессиональной идентичности психолога

Этапы карьеры психолога	Характеристика этапа	Этап ПИ	Характеристика профессиональной идентичности
идеалистический (период обучения)	Знакомство с психологией, отсутствие терминологического аппарата, не понятны внутренние закономерности оказания психологической помощи, использования методов диагностики, чувство гордости, уникальности (может чередоваться с разочарования во всем)	формальная	стереотипное (идеалистическое) содержание образа Я как профессионала
поисковой (первый год работы)	Начало самостоятельного решения возникающих профессиональных задач и трудностей с применением уже известных технологий и методов, приобретение опыта работы ( в том числе негативного) , поиск новых путей развития	зависимая	ориентированная на коллег, группу, мало осознаваемая, изменчивая, противоречивая
компетентный (от 1 до 5 лет)	Развитие через актуализацию теоретических основ психологии, выбор методологии. Способность к творчеству, импровизации, начало формирования своего индивидуального стиля деятельности.	осознаваемая (устойчивая)	принимаемая, интегрированная
творческий (5-10 лет).	Наличие сформированного стиля профессиональной деятельности, доверие интуитивным решениям, опора на мировоззренческую (нравственную) позицию, поиски своей «миссии», «предназначения», «призвания» Способен использовать широкий спектр профессиональных инструментов, стремится не только в успешному выполнению деятельности, но быть полезным для общества	(проявляемая)	проявляемая в деятельности и общении, связанная со смыслотворчеством

Идентичность психолога тем самым проходит стадии: формальная ПИ (мало осознаваемую, выстраиваемую по формальным признакам, часто на основе идеалистических представлений о профессии, без учета реального опыта),

зависимая (наполненную противоречиями, изменчивую, с ориентацией на профессиональное сообщество), осознаваемая ПИ (характеристики профессионала интериоризированны в образа Я) и содержательная ПИ (принимаемую, определяет особенности деятельности и общения).

Переход от стадии к стадии сопровождается кризисами идентичности (мораторием), когда происходит пересмотр образа Я как профессионала и самой профессии, идет переоценка своих возможностей, анализ профессионально важных качеств и компетенций. Эти процессы запускаются при столкновении личности с новыми условиями среды, когда обнаруживаются несоответствия между личностью, ее навыками, моделями поведения и требованиями профессиональной деятельности. Положительное разрешение кризиса приводит к уточнению и принятию профессиональной идентичности, длительное и негативное разрешение внутренних конфликтов может завершиться утратой идентичности в данной профессии. Тогда необходимо будет выстраивать новый профессиональный путь, получать переподготовку или повышение квалификации.

Естественно, что определенные кризисные моменты могут наблюдаться не только при переходе от одной стадии к другой. На примере психологов, находящихся на этапе обучения Н.С. Пряжников и Е.Ю. Пряжникова описали «кризисы разочарования» или «защиты-разочарований». Это связано с процессами идеализации образов преподавателей (как моделей формирования собственной идентичности), учебного заведения, учебных предметов и самой профессии (образ построенный из СМИ и кинематографии), а также перспектив трудоустройства [191]. Столкнувшись с реальностью идеалистические представления и ожидания необходимо перестраивать.

Итак, становление ПИ психолога происходит за счет интериоризации ПВК в его личность. Трудности становления идентичности заключаются в том, что, с одной стороны, изменения условий среды (виды деятельности психолога, типы клиентов) могут требовать несколько различного набора профессиональ-

ных качеств, а с другой – самооценка и принятие профессиональных качеств динамичны, связаны с этапами становления субъекта труда.

В нашей работе мы определяем, что становление идентичности связано с воздействием трех групп факторов: индивидуально-личностных, социокультурных и средовых факторов. Проведенный теоретический анализ проблематики ПИ психолога позволил охарактеризовать ее как структурное-динамичное новообразование, основу которого составляет оценка, дифференциация и интериоризация профессионально важных качествах и компетенций. Структуру профессиональной идентичности составляют такие компоненты как: когнитивно-смысловой, эмоционально-волевой, поведенческий.

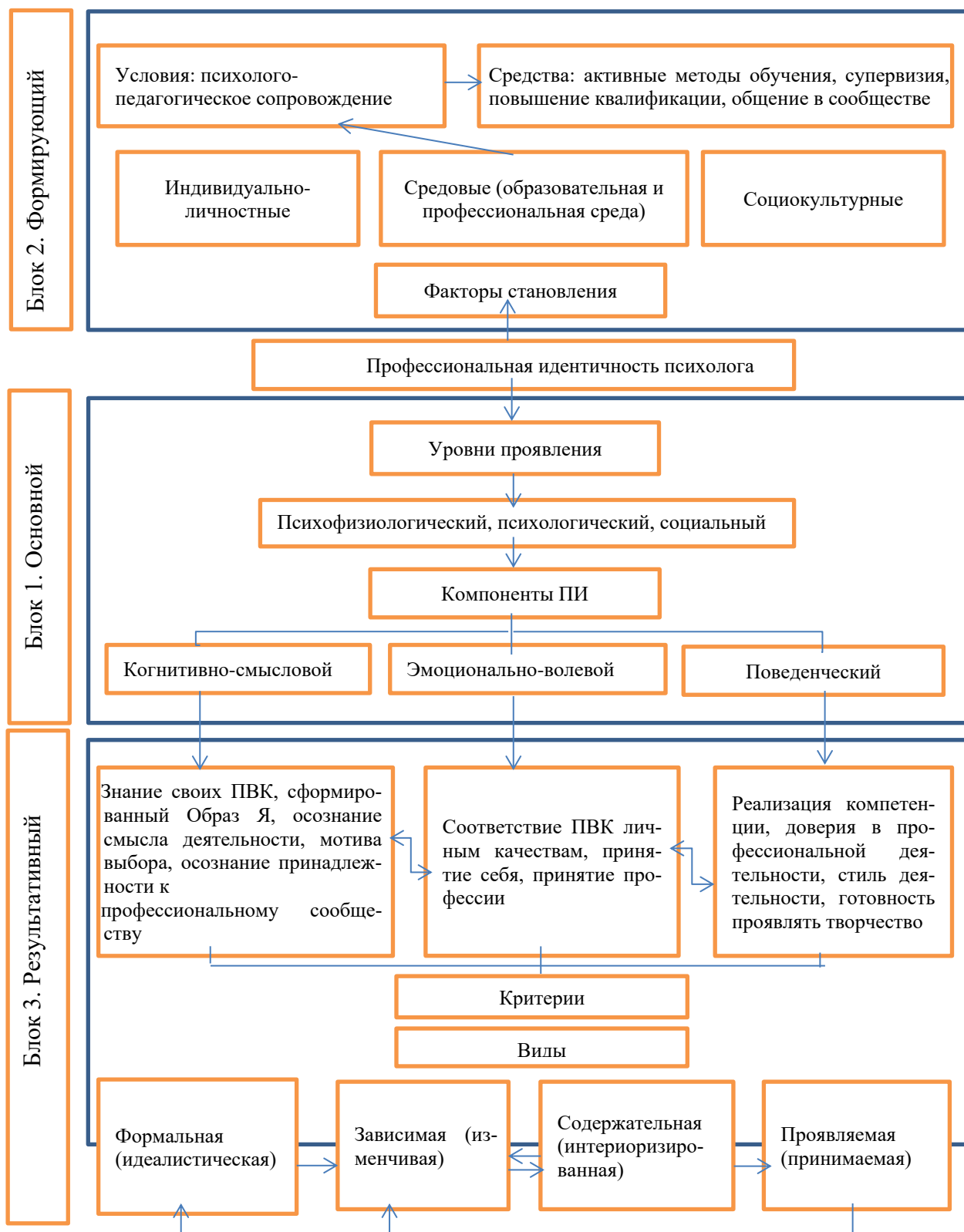
Проведенный анализ позволяет выстроить модель становления профессиональной идентичности психолога (рис. 4). Наша модель включает три блока: основной, формирующий, результирующий. Первый (основной) блок содержит характеристику профессиональной идентичности психолога как структурно-личностного новообразования. Она формируется с учетом взаимодействия трех уровней жизнедеятельности (социального, нейропсихологического, психологического) и включает три компонента (когнитивно-смысловой, эмоционально-волевой, поведенческий).

В формирующем блоке раскрываются факторы и условия становления идентичности. Теоретический анализ позволяет говорить о том, что становление идентичности связано с воздействием индивидуально-личностных, социокультурных и средовых факторов. Психолого-педагогическое сопровождение актуально осуществлять через изменения образовательной и профессиональной среды, в которых происходит становление идентичности психолога с помощью различных средств (активных методов обучения, создания практико-ориентированной образовательной среды и стимулов для самообразования, формирование коммуникативной среды с профессиональным сообществом, предоставление возможности проходить супервизию и повышение квалификации). Понимание факторов формирования идентичности, а также условий,

средств и методов воздействия на эффективность данного процесса, позволяет управлять процессом, корректировать.

Третий блок модели (результативный) содержит критерии эффективности процесса профессиональной идентификации, связанные с успешным формированием ее структурных компонентов (когнитивного, эмоционально-волевого, поведенческого). На основании этих критериев можно прогнозировать четыре ступени в становлении идентичности. В нашем понимании эти ступени (виды) профессиональной идентичности связаны с этапами карьерного роста психолога. Показателями этапа становления профессиональной идентичности выступают высокие оценки по каждому из компонентов. Эти показатели необходимо эмпирически определить с помощью разработки опросника профессиональной идентичности психолога.

Таким образом, понятие карьеры имеет два основных аспекта: формальные (повышение в должности, переход на новую ступень профессионального развития, повышение уровня дохода) и неформальные (удовлетворенность, психологическое благополучие, развитие профессионального самосознания и идентичности) признаки. Карьера психолога представляется как последовательная смена этапов профессионализма. Карьерный рост для психологов в большей степени проявляется не в карьерных должностях, а связан с повышением уровня мастерства, определенном уровне компетенций и профессиональных качеств. Психологическую структуру карьеры можно описать через три основных составляющих: целевого, процессуального и результативного компонентов. Психологам достаточно сложно выстраивать классическую вертикальную карьеру в связи широким спектром сфер трудовой занятости, типов клиентов, а также отсутствием единых требований к специалисту с точки зрения его компетенций и ПВК.



**Рисунок 4** – Модель профессиональной идентичности психолога на разных этапах карьерного роста



ПИ можно рассматривать как критерий успешности карьеры и профессионального развития в целом. Становление ПИ происходит поэтапно, эти изменения сопряжены с этапами профессионализации и карьерного роста. Количество этапов у разных авторов может отличаться, но содержательно отмечаются изменения на когнитивном, эмоциональном и деятельностном уровне. Становление ПИ необходимо охарактеризовать как постепенный, поэтапный процесс, разворачивающийся в ходе профессионального становления. При этом этот процесс сопровождается ошибками и накоплением отрицательного опыта. Анализ исследований показал, что содержательно изменения этапов связаны с изменением профессионально важных качеств и компетенций. При этом нет единых, универсальных требований относительно этих качеств для психологов в связи с разнообразием видов и условий деятельности, типов клиентов, научных школ, а также образовательных стандартов. Становление профессиональной идентичности в процессе профессиональной подготовки связано с гетерохронным развитием профессионально важных качеств и компетенций. Это определяет необходимость выявить, как меняется содержание и структура профессиональных качеств в процессе становления профессиональной идентичности психолога. Механизмами формирования идентичности психолога выступает профессиональное общение и сравнение себя с ПВК идеального психолога, образом Я в будущем.

Модель становления профессиональной идентичности психолога включает следующие блоки: основной (раскрывающий особенности содержания и структуры профессиональной идентичности психолога); формирующий (включающий комплекс социально-психолого-педагогических условий развития профидентичности в образовательном процессе и на этапе профессионализации); результативный (в котором обозначены критерии и показатели успешности становления профессиональной идентичности). Полученная теоретическая модель позволяет выявить, как меняется содержание и структура профессиональных качеств психолога в процессе становления его профессиональной идентичности. Дальнейшее исследование требует рассмотрения роли конкрет-

ных профессионально важных качеств для профессиональной идентичности психолога, и особенностей сочетания ПВК на разных этапах карьерного роста.

\* \* \*

Профессиональная идентичность является видом более общего понятия «идентичность» и связана с процессом идентификации личности. Идентичность выступает как конструкт и отражает целостность представлений личности о себе (включая различные социальные роли и качества). С одной стороны, профессиональная идентичность динамична, связана с активностью личности, с другой - представляет структуру и систему, в которую включены профессиональные нормы, ценности и стереотипы. Данный феномен связан с таким понятием как самосознание и является более общим к категории самоопределения, включает образ профессии и профессиональный «Я-образ», принятие уникальности собственного «Я». Сущность ПИ определяется интеграцией условий деятельности (внешними и внутренними).

Подходы к исследованию и классификации профессиональной идентичности можно рассматривать через различные основания: стабильности или изменчивости идентичности как феномена, детерминант развития профессионала, механизмов формирования идентичности, через способы интерпретации (в рамках различных научных школ и подходов). Само понятие может выступать в исследованиях на макроуровне (в трансдисциплинарного конструкта) или микроуровне (в качестве социально-психологического конструкта).

Выделяется три направления в понимании генезиса профессиональной идентичности: изучение влияния социальной группы, представленной профессиональным сообществом, необходимость соответствовать их требованиям (М. Мур, Дж. Э. Хофман, Дж. Виллеттс, Д. Кларк, Н.Л. Иванова, Е.В. Конева, Е.С. Кутковая, О.Т. Мельникова и другие); изучение процессов и механизмов овладения профессиональными навыками, ценностями, необходимость соответствия личностных качеств и требований профессии (Н.С. Уолд, Д. Энтони, М. Зундель, Р. Макинтош, Н. Гамильтон, М.М. Абдуллаева, Е.П. Ермолаева, С.А. Котова, Е.Ю. Мазур и другие), способов и механизмов аттестации и сертифика-

ции (Ф. Брауар, М. Г. Граймс, Дж. Геман, Н. Хэмилтон и другие); анализ воздействия профессиональной среды на личность профессионала (С. Е. Браунелл, К. Д. Таннер, Ю. Кирацис, Р. Атун, Н.В. Евтешина, Ю.П. Поваренков, О. А. Шляпникова, Л.Б. Шнейдер и другие).

Профессиональная идентичность с точки зрения системно-информационного анализа представляет собой непрерывную систему коммуникационных связей. В этой системе ключевую роль могут играть когнитивные процессы сопоставления представлений о себе, своих компетенциях с поступающей информацией от внешних (профессиональное сообщество) и внутренних (реакции организма в процессе деятельности) источников. Существует широкий диапазон методов и методик для определения сформированности ПИ (качественные методы, стандартизированные опросники), которые строятся на основе различных критериев, однако, раскрыть особенности ПИ позволяет их комплексное использование.

Профессиональная идентичность психолога представляет собой структурно-личностное новообразование, позволяющее личности выражать представления о себе как о профессионале, о своем месте в профессиональном сообществе, о деятельности, профессиональном развитии и карьерном пути. Эта структура сочетает разнонаправленные тенденции: стремление к устойчивости представлений личности о себе и динамичность, способность к развитию с учетом социальной ситуации. Механизмами формирования идентичности психолога выступает оценка, дифференциация и интериоризация профессионально важных качеств и компетенций во взаимодействии с профессиональным сообществом.

Основные функции ПИ заключаются в реализации аффилиативных потребностей за счет включения в профессиональное сообщество, обретении признания и уважения как специалиста, осуществлении контроля за соблюдением норм сообщества, активном управлении профессиональным развитием и карьерой. Процесс формирования идентичности обусловлен социальным сравнением

и связан с усвоением культурных и социальных образцов. Сформированная ПИ представлена знаниями ПВК, компетенциями, этапами карьерного роста.

Становление ПИ психолога связано с воздействием трех групп факторов: индивидуально-личностных, социокультурных и средовых. В основе изменений ПИ психолога лежат процессы, связанные интериоризацией ПВК в его личность. Трудности становления идентичности заключаются в том, что, с одной стороны, изменения условий среды (виды деятельности психолога, типы клиентов) могут требовать несколько нового набора профессиональных качеств, а с другой – самооценка и принятие профессиональных качеств динамичны, связаны с этапами становления субъекта труда.

Структура профессиональной идентичности включает уровни и компоненты, при этом количество компонентов значительно различается в разных концепциях, но их содержание в целом отражает основные аспекты профессионального развития и сочетание изменений субъективном (гностическом) уровне и объективном (в социальном, профессиональном статусе). Определено, что структура профессиональной идентичности психолога состоит из трех взаимосвязанных компонентов: когнитивно-смыслового, поведенческого, эмоционально-волевого. Важным содержанием в структуре компонентов профессиональной идентичности выступают профессионально важные качества и компетенции. Они выступают одновременно эталоном для социального сравнения и саморазвития, и критерием принятия в профессиональное сообщество, критерием соответствия профессиональным групповым нормам, условием успешного осуществления деятельности.

Принятие и сформированность ПВК – является тем критерием, на основе которого можно судить о становлении профессиональной идентичности. ПВК выполняют несколько функций: представляют одновременно и ориентиром, образцом формирования Я-в профессии (когнитивно-смысловой уровень), оценивать субъекту труда собственную эффективность, принимать или не принимать себя как профессионала (на эмоционально-волевом), прогнозировать успешность, а также позволяют адаптировать сотрудника к условиям деятель-

ности в целом, и рабочего места, в частности, формировать и реализовывать личный профессиональный стиль (поведенческий).

Становление ПИ проходит поэтапно и сопряжено с профессионализацией и карьерным ростом. Понятие карьеры имеет два основных аспекта: формальные (повышение в должности, переход на новую ступень профессионального развития, повышение уровня дохода) и неформальные (удовлетворенность, психологическое благополучие, развитие профессионального самосознания и идентичности) признаки. Она представляется как последовательная смена этапов профессионализма. Карьерный рост связан с повышением уровня мастерства, что проявляется в карьерных должностях, а также в определенном уровне компетенций и наборе профессиональных качеств. Количество этапов у разных авторов отличается, однако, содержательно эти изменения касаются когнитивного, эмоционального и деятельностного уровней. Этот процесс сопровождается накоплением положительного и отрицательного опыта. Психологическая структура карьеры включает три основных элемента: целевой, процессуальный и результативный компоненты. При этом психологам как профессионалам достаточно сложно выстраивать классическую вертикальную карьеру в связи разнообразием возможностей трудовой занятости, многофункциональностью, нечеткостью понимания специфики психологической деятельности в обществе. Построение карьеры психолога связано с изменениями его профессиональной идентичности и проходит четыре этапа: идеалистический (формальный), поисковой, компетентностный, творческий.

Показано, что становление профессиональной идентичности в процессе профессиональной подготовки связано с гетерохронным развитием профессионально важных качеств и компетенций, что определяет необходимость выявить, как меняется содержание и структура профессиональных качеств в процессе становления ПИ психолога.

На основе теоретического анализа была построена модель становления ПИ психолога, которая включает три блока: основной (раскрывающий особенности содержания и структуры профессиональной идентичности психолога);

формирующий (включающий комплекс социально-психолого-педагогических условий развития профидентичности в образовательном процессе и на этапе профессионализации); результативный (в котором обозначены критерии успешности становления профессиональной идентичности). Для реализации теоретической модели необходимо выявить, каким образом меняется содержание и структура профессиональных качеств психолога в процессе становления его ПИ.

## **ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СТРУКТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И ЕЕ ОСОБЕННОСТЕЙ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ КАРЬЕРНОГО РОСТА ПСИХОЛОГА**

### **2.1. Программа исследования (методы и методики исследования)**

Проведенный теоретический анализ позволил выстроить теоретическую модель становления профессиональной идентичности психолога. Было установлено, что основу изменений идентичности составляют профессионально важные качества в структуре эмоционально-волевого, когнитивно-смыслового и поведенческого компонентов.

На основании этих критериев можно прогнозировать четыре ступени в становлении идентичности. В нашем понимании эти ступени (виды) профессиональной идентичности связаны с этапами карьерного роста психолога. Показателями этапа становления профессиональной идентичности выступают высокие оценки по каждому из компонентов. Эти показатели необходимо эмпирически определить с помощью разработки опросника профессиональной идентичности психолога и эмпирической проверке модели.

**Гипотезы исследования** заключается в предположении о том, что:

- профессионально важные качества и компетенции являются основой профессиональной идентичности психолога и являются содержательным наполнением компонентов в ее структуре,

- имеются особенности в структуре значимых ПВК на разных этапах карьерного роста психолога.

Этапы эмпирического исследования:

1. теоретико-методологический – формулирование гипотез, определение переменных исследования, методов и методик их выявления, пилотажное исследование (интервью, сочинение) с целью определения содержания вопро-

сов опросника и перечня ПВК, разработка опросника для оценки сформированности у психологов профессиональной идентичности и ее компонентов;

2. диагностический – валидизация опросника; проведение эмпирического исследования.

3. интерпретационный - анализ результатов, уточнение модели, ее апробация.

Базу для исследования составили психологи г. Волгограда и Волгоградской области, г. Москвы, Санкт-Петербурга, Ростова (преимущественно работающих в Центрах социального обслуживания населения), а также обучающиеся вузов городов России по направлениям подготовки «Психология». В исследовании приняли участие психологи, находящиеся на разных этапах своей карьеры в возрасте от 19 до 64 лет. Всего объем выборки составил 326 респондента. Основной этап исследования проходил на базе ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет» и Центра социального обслуживания населения Светлоярского района Волгоградской области.

#### **Методы и методики исследования:**

На первом этапе: беседа, фокус-группа, анкетирование, экспертная оценка; валидизация авторского опросника проходила с помощью опросника профессиональной идентичности студентов – будущих психологов (У. С. Родыгиной) и опросника Л.Б. Шнейдер.

На втором этапе применялись следующие психодиагностические методики: «Кто Я?» М. Куна, Т. Макпартленда (со шкалой И. С. Клециной), тест на профессиональную идентичность Л.Б. Шнейдер, «Оценка доверия к себе» Т.П. Скрипкиной, опросник «Удовлетворенность профессией» А. Кисселя, Комбинированный личностный опросник (КЛЮ) Г.А. Леевика, «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросанова, самооценка профессиональных качеств и компетенций личности (Т.С. Тимофеева), Опросник профессиональной идентичности психолога (Т.С. Тимофеева).



На третьем этапе: изучение документов и результатов деятельности, экспериментальный метод (констатирующий, контрольный и формирующий).

Для анализа данных применялись методы математической статистики: однофакторный дисперсионный анализ, коэффициент корреляции r-Пирсона и Спирмена; t-критерий Стьюдента сравнения средних значений для независимых выборок; непараметрический U-критерий Манна-Уитни для связанных выборок, факторный анализ, выполненных в программе «SPSS Statistica 22.0».

**Таблица 9.** – Характеристика переменных

Переменные (критерии)	Методы и методики	Шкалы (Показатели)
Преставление о карьере Факторы успешности	Фокус-группа, качественный анализ данных (сетевой тематический анализ)	Вопросы : 1. Психолог – это .. .Продолжите фразу 2. Какие качества (способности, навыки) необходимы человеку, чтобы он мог работать психологом? 3. Какие психологи должны работать в центрах социального обслуживания населения? 4. От чего, на ваш взгляд, зависит успешность практического психолога в профессии ? 5. Какие, на ваш взгляд, существуют критерии для оценки успешной профессиональной карьеры практикующего психолога? 6. Кем вы видите себя через 5 лет?
Условия становления	Анкетный опрос	Пол____ Возраст____ Город проживания _____ Есть ли базовое образование: психология / психология-педагогика _ (подчеркнуть) Обучающийся: ____ (курс) Вуз____ Психолог: __ стаж работы по профессии Место работы: ✓ учреждение дошкольного образования (центры раннего развития/ детский сад) ✓ школа ✓ медицинские учреждения ✓ колледж, вуз ✓ ЦСОН (центры социального обслуживания населения) ✓ частная практика ✓ предприятие /фирма (работа с персоналом) ✓ другое _____ Есть ли у Вас возможность обращаться за супервизией: да / нет Можно ли сказать, что у вас был(есть) наставник, который помогал Вам в профессиональном становлении? Что, на Ваш взгляд, не учитывают (не используют) в процессе подготовки психологов?

Продолжение таблицы 9.

<b>Переменные</b>	<b>Методы и методики</b>	<b>Шкалы (Показатели)</b>
ПВК	Экспертный опрос, анкетный опрос, ранжирование	Перечень ПВК из профессиограмм, психограмм, перечень компетенций из должностных инструкций психологов
Оценка эффективности реализации модели	формирующий эксперимент с применением активных методов обучения (игровые, тренинговые)	уровень профессиональной идентичности; ПВК (пред-тест и пост-тест)
Когнитивно-смысловой компонент ПИ	1. Вопросы 1-16 из опросника 2. Образа Я и образ психолога 3. Наличие сформированных ПВК (методика КЛО: эмоциональные свойства, интеллектуальная, волевая, мотивационная, коммуникативная, психодинамическая сферы) 4. Методика исследования профессиональной идентичности (МИПИ) Л.Б. Шнейдер 5. Методика Кто Я? (тест Куна-Макпартленда)	1. Шкала «Когнитивно-смысловой компонент ПИ» 2. Оценка ПВК (Я реальное), оценка ПВК идеального психолога (Я-идеальное), дельта (D) 3. Факторы МД, А, В, С, Е, F, G, H, I, L, M, N, O, Q1, Q2, Q3, Q4, P, УП, УЦ, (в том числе их согласованность с ПВК в образе Я) 4. Показатель «Профидентичность», Уровень сформированности, тип ПИ 5. Количество описаний профессиональной сферы, наличие/ отсутствие описания «психолог»
Эмоционально-волевой компонент ПИ	1. Вопросы 17-32 из опросника 2. КЛО (волевая сфера, эмоциональные свойства, система отношений) 3. Опросник саморегуляции поведения 4. Удовлетворенность профессией (А. Киссель) 5. Методика Кто Я? (тест Куна-Макпартленда)	1. Шкала «Эмоционально-волевой компонент ПИ» 2. Факторы F, I, O, C, G, F, O, Q3, Q4, OP, OH, OK; 3. Общий уровень саморегуляции 4. Шкала «Индекс удовлетворенности» 5. Наличие эмоционально нейтральных, отрицательных, положительных характеристик профессиональной сферы

Продолжение таблицы 9

<b>Переменные</b>	<b>Методы и методики</b>	<b>Шкалы (Показатели)</b>
Поведенческий компонент ПИ	1. Вопросы 33-48 из опросника 2. Оценка доверия к себе Т.П. Скрипкиной 3. КЛЮ (коммуникативная сфера, психодинамическая) 4. Стилль саморегуляции поведения	1. Шкала «Поведенческий компонент ПИ» 2. Шкала «Оценка доверия к себе в профессиональной деятельности» 3. Факторы А, Н, Q2, L, N, P; 4. Шкалы: планирование, моделирование, программирование, оценивание результатов, гибкость, самостоятельность,
Интегральный показатель ПИ	1. Интегральный показатель ПИ опросника Т.С. Тимофеевой 2. Методика исследования профессиональной идентичности (МИПИ) Л.Б. Шнейдер 3. Методика Кто Я? Какой Я? (тест Куна-Макпартленда)	1. Шкала «Общий показатель профессиональной идентичности психолога» 2. Показатель «Профидентичность», Уровень сформированности, тип ПИ 3. Наличие/ отсутствие описания «психолог», место (порядок упоминания) характеристики

Данный диагностический комплекс может служить для мониторинга состояния профессиональной идентичности на разных этапах карьерного роста.

## **2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования структуры и профессиональной идентичности психолога и ее особенностей на разных этапах карьерного роста**

### *2.2.1. Результаты экспертного опроса и ранжирования ПВК и компетенций*

Были проанализированы профессиональные стандарты психолога, должностные инструкции психолога, действующие в центрах социального обслуживания населения, образовательный стандарт (37.03.01, на момент исследования по ФГОС ВО 3+), на основании чего выбраны наиболее популярные профессионально важные качества (13 наименований) и компетенции (10 наименований) психолога (Таблица 10). Респондентам нужно было оценить эти качества, расставив их по значимости для психолога от 1 до 13, где 1 – самое важное, 2 – менее значимое, 3 – менее и далее.

**Таблица 10** – Перечень профессионально важных качеств и компетенций

для экспертной оценки

№	Список качеств	№	Список компетенций (способностей)
1.	внимательность	1.	исследовательско-аналитические способности (работа с получаемой информацией, способность к выявлению психических трудностей у человека)
2.	ощущать принадлежность к профессиональному сообществу, разделять его ценности	2.	способность к отбору и применению методов и методик, адекватных целям, ситуации и контингенту, к интерпретации полученных данных, адаптации психодиагностических методик к условиям реальной практики
3.	креативность	3.	способность к оказанию индивиду, группе психологической помощи (индивидуальное и групповое психологическое консультирование)
4.	интуиция	4.	способность осуществлять психодиагностику и прогнозировать изменения
5.	стремление к самопониманию и самопознанию	5.	разрабатывать и осуществлять программы по профилактике и коррекции (предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков)
6.	уверенность в себе	6.	владение информационными технологиями
7.	гуманность, человеколюбие	7.	способность к выстраиванию межличностного взаимодействия (коммуникативная компетентность, выстраивание границ в профессиональном общении)
8.	толерантность	8.	способность обеспечивать конфиденциальность полученных сведений
9.	высокий уровень саморегуляции (эмоциональная устойчивость)	9.	способность к исследованию развития психики и поведения
10.	высокий уровень интеллектуального развития	10.	способность к организации групповых мероприятий, ведению тренингов, семинаров, чтению лекций (организаторские способности)
11.	безоценочность		
12.	эмпатия		
13.	аутентичность		

Далее список проранжировали практикующие психологи (экспертная оценка психологами со стажем более 5 лет). Также перечень качеств был включен в анкету для пилотажного этапа (приняли участие практикующие психологи и обучающиеся по направлению подготовки «Психология»). В итоге мы выявили перечень наиболее значимых компетенции (Таблица 11) и наиболее значимых профессиональных качеств (Таблица 12) с точки зрения психологов.

Отметим, что в должностной инструкции психолога способность к владению информационными технологиями представлена широко, но в рейтинге оценок она стабильно занимала последние позиции. Это объясняется тем, что если говорить о специфических способностях, отражающих особенность профессии, к таковым она не относится. Она является в большей степени универсальной в современном мире, связанной с операционально-технической стороной деятельности не только психолога, но большинства специалистов (и чаще всего касается документооборота). При этом отсутствие необходимых навыков работы с информационными технологиями может создавать трудности не с точки зрения профессиональной идентичности, но с точки зрения развития карьеры и удовлетворенности условиями труда.

**Таблица 11** – Перечень профессиональных компетенций после ранжирования

Список компетенций (способностей)	Ранг
способность к оказанию индивиду, группе психологической помощи (индивидуальное и групповое психологическое консультирование)	1
исследовательско-аналитические способности (работа с получаемой информацией, способность к выявлению психических трудностей у человека)	2,5
способность к отбору и применению методов и методик, адекватных целям, ситуации и контингенту, к интерпретации полученных данных, адаптации психодиагностических методик к условиям реальной практики	2,5
способность к выстраиванию межличностного взаимодействия (коммуникативная компетентность, выстраивание границ в профессиональном общении)	4

В связи с тем, что экспертная оценка включала интуицию в список приоритетных качеств, а пилотажное исследование показало, что студенты и начинающие психологи большее значение придают другим качествам, таким качествам как толерантность и безоценочность (интуиция занимала 8-13 места в рейтинге), было решено включить все эти ПВК список для основанного этапа исследования (как наиболее значимые показатели различий в отношении становления профессиональной идентичности). Перечень ПВК представлен в таблице 12.

**Таблица 12** – Перечень профессионально важных качеств после ранжирования

<b>Список качеств</b>	<b>Ранг</b>
эмпатия	1,5
внимательность	1,5
высокий уровень интеллектуального развития	3
эмоциональная устойчивость	4,5
гуманность, человеколюбие	4,5
стремление к самопониманию, самопознанию	6
толерантность	7
безоценочность	8
интуиция	9

В итоге наиболее значимые компетенции и качества составили список, который мы использовали для самооценки на втором этапе эмпирического исследования (13 наименований). Они представлены в таблице 13.

**Таблица 13** – Общий перечень профессиональных компетенций и профессионально важных качеств психолога

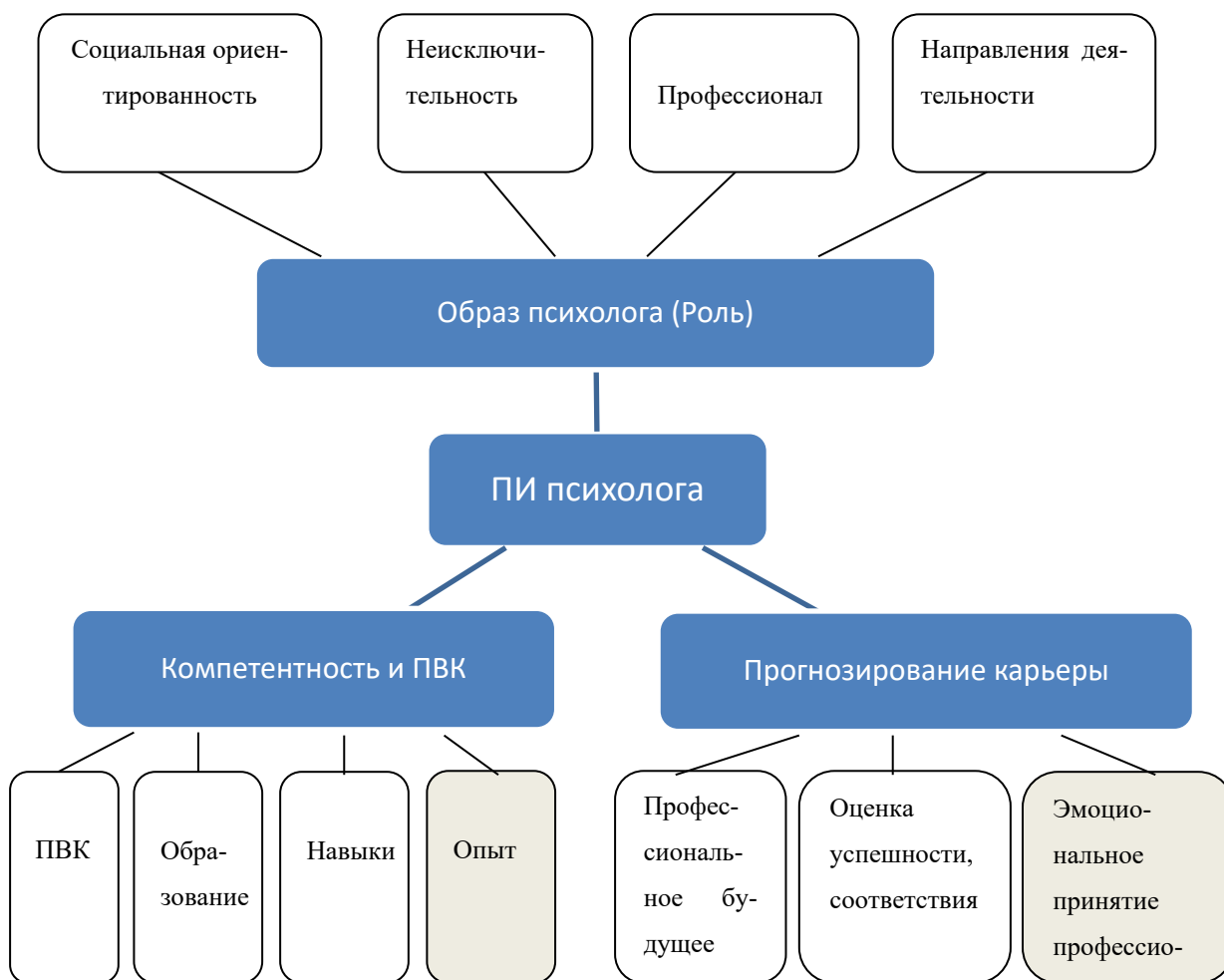
<b>№</b>	<b>Качества и способности</b>
1.	эмпатия
2.	внимательность
3.	высокий уровень интеллектуального развития
4.	эмоциональная устойчивость
5.	гуманность, человеколюбие
6.	интуиция
7.	стремление к самопониманию, самопознанию
8.	безоценочность
9.	толерантность
10.	коммуникативная компетентность
11.	исследовательско-аналитические способности
12.	отбирать и применять методы и методики, адекватные целям, ситуации и контингенту, интерпретировать данные
13.	оказывать психологическую помощь в процессе консультирования клиентов

Эти наиболее значимые компетенции и качества были использованы на основном этапе исследования.

*Результаты исследования представлений о карьере психолога и факторов ее успешности*

На этом этапе представлены данные сетевого анализа ответов 41 респондента (из них 29 – студенты-психологи бакалавриата и специалитета вузов Волгограда (2 группы), 12 - практикующие психологи).

Ответы были разделены на темы, которые сравнивались между практиками и студентами. Результаты показали, что категории ответов у обучающихся и практикующих психологов в целом совпадают. Различия проявились в двух компонентах: «профессиональный опыт» и «эмоциональное принятие профессиональной роли» (рис. 5).



**Рисунок 5** – Профессиональная идентичность в структуре представлений о профессии психолога

В целом можно выделить три ключевых организующих темы: профессиональная роль (образ психолога), компетентность, включая ПВК и прогнозирование карьеры. Данные организующие темы составляют элементы генеральной

тема (профессиональная идентичность), что согласуется с теоретическими данными.

Результаты показали, что роль психолога отличается социальной ориентированностью, включает различные виды и направления профессиональной деятельности. Подчеркивается, психолог является обычным человеком, но обладающим необходимым набором профессиональных навыков и выполняющим определенные функции.

Компетентность представлена наличием образования, в процессе получения которого формируются определенные навыки и умения, профессиональные качества. В ответах у обучающихся ПВК психолога встречались в большей степени в обобщенном виде, но у действующих специалистов перечень ПВК более развернутый, конкретизированный. Среди наиболее часто встречающихся качеств можно отметить эмпатию, наблюдательность, уверенность в себе, стрессоустойчивость, высокий уровень интеллектуальных (аналитических) способностей. Также отмечаются такие качества как: ассертивность, мобильность, способность к выстраиванию границ в профессиональном общении.

Наличие образования не является единственным условием формирования личности профессионала и обретения навыков. Компетенции и ПВК развиваются в деятельности при получении опыта. Практикующие специалисты отмечали, что реальная идентичность психолога будет сформирована, если человек смог решить профессиональные задачи, преодолеть возникшие трудности.

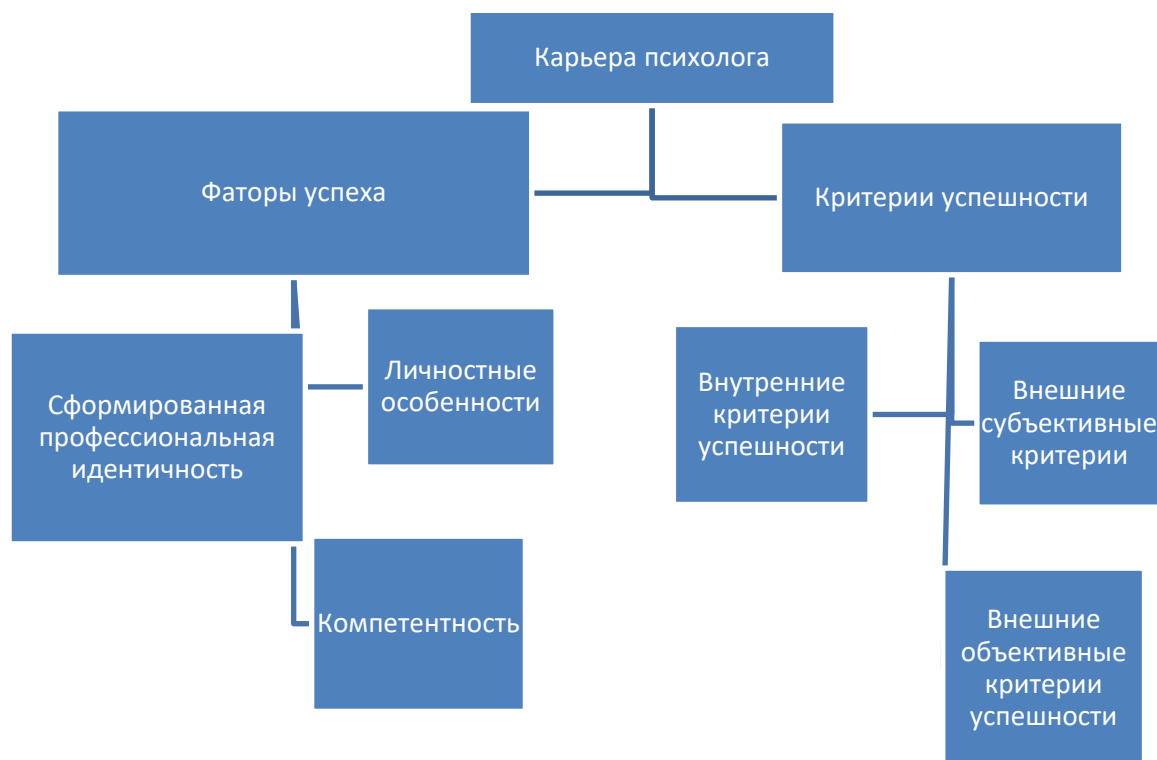
Планирование карьеры также необходимо для становления профессиональной идентичности и включает представления о профессиональном будущем, критерии оценки успешности, соответствия с образом профессионала, а также эмоциональное принятие роли («на своем месте», «любить то, чем занимаешься»).

Важно отметить, что не все респонденты упоминали о будущем в профессии, видели возможность развиваться в профессии, строить карьеру. Рассуждения о будущем достаточно наглядно демонстрировали статусы профессиональной идентичности по Дж. Марсия. Для многих будущее в профессии было не



определено, они не представляли, чем будут заниматься, чего они хотят от жизни в целом. Свое будущее в карьере психолога в большей степени видели те респонденты, кто давал развернутые описания профессионально важных качеств, а также в целом демонстрировал положительные эмоции относительно выбранной профессии.

Успешная карьера в профессиональной деятельности будет определяться тремя факторами (рис. 6), одним из которых является сформированная профессиональная идентичность. Другой фактор составили личностные особенности, которые связаны с целеустремленностью, настойчивостью, трудолюбием и профессионально важными качествами. Однако часть респондентов отмечали, что их актуальные умения недостаточно сформированы, а их личностные качества не соответствуют профессиональным качествам психолога. Третий фактор связан с проявлением компетентности в профессиональной деятельности («уверенность в своих методах», «как применяет знания и навыки на практике»).



**Рисунок 6** – Представления о карьере психолога, факторах и критериях, определяющих ее успешность

Трудности в построении карьеры и формирования профессиональной идентичности связаны с тем, что достаточно трудно найти ориентиры, которые будут свидетельствовать о качестве и успешности выполняемой деятельности.

В результате исследования были выделены три группы критериев: внутренние, внешние объективные и внешние субъективные критерии успешности (рис 6). К внутренним критериям успешности мы отнесли субъективное чувство удовлетворенности и успешности. Внешние критерии могут быть как объективными, так и субъективными. Психологи могут судить о своей успешности на основании количества клиентов, которые выбирают его (востребованность), уровня заработной платы, полученного диплома об образовании, фактического признания коллег, психологическим сообществом (статусы, свидетельство члена сообщества). Также можно использовать статистику отзывов на сайтах, средние оценки. Внешние субъективные критерии связаны с отзывами, которые могут дать сами клиенты, их «удовлетворенность» (в том числе, когда клиент перестает посещать психолога, справляется самостоятельно), а также принятие коллегами (отношения, частота общения, обращения за помощью).

Проведенный анализ показал, что становление профессиональной идентичности психолога имеет трудности. Они связаны с тем, что необходима согласованность в профессиональных и личных качествах, эмоциональное принятие профессиональной роли, в том числе позитивная оценка своей эффективности, успешности.

#### *Результаты разработки инструментария (опросника)*

Методика строилась также с учетом этапов карьерного роста психолога и компонентов ПИ и пилотажного этапа.

Относительно каждого из трех компонентов (когнитивно-смысловой, поведенческий, эмоционально-волевой) было составлено 16 вопросов (по 4 вопроса на определенный вид идентичности: идеалистическая, зависимая, устойчивая, содержательная). Общее количество утверждений в методике составило 48.

Формулировка вопросов включала прямые и обратные шкалы.

**Таблица 14** – Конструирование вопросов с учетом компонентов структуры профессиональной идентичности психолога

Характеристика компонентов на разных этапах становления ПИ психолога			
формальная (идеалистическая)	зависимая	осознаваемая, (устойчивая)	содержательная
Когнитивно-смысловой компонент ПИ			
Я предпочел эту профессию, так как необходимые умения и навыки достаточно легко освоить, и при этом она помогает лучше узнать себя	Думаю, из-за моих личностных особенностей обучаться в вузе по направлению «Психология» (или пройти переподготовку) мне было легче, чем многим другим	Чтобы стать успешным, планирую развиваться в выбранной сфере, а не искать идеальную профессию	Моя профессия является важной частью моей жизни, это уже мировоззрение, образ мышления
Эмоционально-волевой компонент ПИ			
Когда речь идет о моей профессии, я чувствую некоторое разочарование, что мои ожидания не оправдались	Мои личностные качества не совсем подходят выбранной профессии, из-за чего мне требуется гораздо больше усилий на выполнение профессиональной деятельности	Я предпочел эту профессию, так как мои качества и характеристики позволяют лучше справляться с требованиями и условиями деятельности психолога, чем в других профессиях	Когда речь идет о моей профессии, я чувствую себя вполне счастливым, так как нахожусь на своем месте
Поведенческий компонент ПИ			
Мне не хватает профессиональных компетенций. Это вызывает напряжение перед выполнением профессиональной деятельности	Я пока нахожусь в поиске своего стиля профессиональной деятельности, пробую различные подходы	При оказании помощи, я пользуюсь собственным сочетанием техник и приемов, которые отражают мой индивидуальный стиль как психолога	Я умею применять творческий подход для наиболее эффективного решения трудных профессиональных задач

Обработка в методике заключается в подсчете суммы баллов по прямым и обратным шкалам (табл. 15)

**Таблица 15** – Обработка опросника профессиональной идентичности психолога

	Компоненты ПИ	Шкалы	№ вопроса	Сумма
1	Когнитивно-смысловой	Прямые	3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16	
		Обратные	1, 2, 7, 14	
2	Эмоционально-волевой	Прямые	17, 19, 20, 23, 24, 27, 30, 31	
		Обратные	18, 21, 22, 25, 26, 28, 29, 32	
3	Поведенческий	Прямые	34, 35, 37, 39, 41, 43, 45, 48	
		Обратные	33, 36, 38, 40, 42, 44, 46, 47	
4	Профессиональная идентичность (Интегральный показатель)		Итого	

После составления опросник прошел экспертную оценку (5 психологов со стажем более 5 лет), были скорректированы некоторые формулировки вопросов.

На этапе апробации опросник был проведен на выборке в 109 человек. Для его валидизации использовались методика Л.Б. Шнейдер и опросник У.С. Родыгиной (его проходили 64, в связи с тем, что опросник предназначен для обучающихся).

Результаты показали высокие положительные корреляционные связи между шкалами «Когнитивно-смысловой компонент ПИ», «Эмоционально-волевой компонент ПИ» и «Общий показатель профессиональной идентичности» ( $r=0,834$ ,  $r=0,917$ ,  $r=0,804$  соответственно) по методике Л.Б. Шнейдер (табл. 16). Корреляция на умеренном уровне обнаружены между показателем методики Л.Б. Шнейдер и шкалой «Поведенческий компонент ПИ» ( $r=0,373$ ). Это объясняется содержанием вопросов в двух методиках. У Л.Б. Шнейдер это когнитивные конструкты (ассоциации со словами «профессия» и «профессионал»).

При этом более сильную взаимосвязь шкалы опросника профессиональной идентичности психолога показали с показателем статуса идентичности, который подсчитывается в методике Л.Б. Шнейдер как соотношение количества ответов из категорий профессионал и непрофессионал.

**Таблица 16** – Проверка валидности опросника профессиональной идентичности психолога на основе методик Л.Б. Шнейдер и У.С. Родыгиной

Шкалы	Когнитивно-смысловой	Эмоционально-волевой	Поведенческий	Общий балл ПИ
Когнитивно-смысловой		,713** ,000	,526** ,000	,834** ,000
Эмоционально-волевой	,713** ,000		,644** ,000	,917** ,000
Поведенческий	,526** ,000	,644** ,000		,804** ,000
Профессиональная идентичность.(Л.Б. Шнейдер)	,417** ,000	,528** ,000	,364* ,014	,498** ,000
Коэффициент (Статус идентичности: достигнута, нет) по Л.Б. Шнейдер	,532** ,000	,537** ,001	,373** ,000	,544** ,000
Положительные эмоции	,422** ,000	,511** ,002	,267* ,036	,403** ,000
Отрицательные эмоции	-,388* ,037	-,434** ,000	-,251* ,042	,611** ,000
Позиция активного отношения	,651** ,000	,472* ,013	,539** ,006	,403** ,000
Позиция пассивного отношения	-,352* ,048	-,312* ,039	-,334* ,042	-,331** ,000

\*\* при  $p \leq 0.01$ , \* при  $\leq 0.05$

Изучение взаимосвязи показателей авторского опросника профессиональной идентичности психолога с опросником У.С. Родыгиной показал положительную корреляционную связь по шкалам 1 и 3 (определяющих позитивное и активное отношение к профессии), а также отрицательную связь со шкалой 2 и 4 на уровне  $p \leq 0.05$ .

Проверка внутренней согласованности вопросов методики осуществлялась с помощью вычисления коэффициента альфа Кронбаха. Результат составил 0,86, что свидетельствует о возможности включить опросник в основной этап исследования.

*Результаты оценки сформированности профессиональной идентичности и ее компонентов у психологов.*

Мы выявили особенности идентичности психологов с точки зрения различных аспектов. Уровень рефлексии, самоанализа отражен в показателе среднего количества ответов, с помощью которых человек может ответить на вопрос «Кто Я?». В среднем этот показатель составил 18 (минимальный показатель составил 10, максимальный - 31), что свидетельствует о высоком уровне рефлексии респондентов. Также ответы респондентов были разделены на три основных категории (модальности) образа Я: физическое Я, социальное Я, личностные диспозиции.

Психологи ориентированы, в первую очередь, на построение идентичности через личностные диспозиции (что отражают аспекты индивидуальной идентичности). Ответы этой категории встречались у 66,2% респондентов, в то время как с социальными аспектами идентичности - у 24,3%). Характеристики, связанные с физическими аспектами Я представлены очень редко (в среднем 1-2 характеристики). С лингвистической точки зрения в самоописаниях психологов преобладали прилагательные, что говорит об их эмоциональности, достаточно хорошо дифференцированной идентичности.

С точки зрения Н. Л. Ивановой идентичность состоит из 7 основных компонентов Я, которые в нашем исследовании распределились от следующим образом: социальный (у 98% респондентов), рефлексивный (у 79%), коммуникативный, в том числе деятельный (у 71%), перспективный (у 33%), физический (у 9%), материальный (у 3%).

Первый компонент идентичности, социальное Я, можно разделить на этническо-религиозную, половую, сексуальную, семейную, учебно-профессиональную, групповую, мировоззренческую идентичности. Профессиональная идентичность («психолог», «арт-терапевт», «тренер», «детский психолог») или учебно-профессиональная («студент-психолог») напрямую присутствует в ответах 54% опрошенных, но присутствовали и другие характеристики, связанные с профессиональными ролями (в среднем – два ответа, максимальное значение упоминаний профессиональных ролей – 9). Сама профессио-

нальная идентичность психолога сопровождалась, в основном, эмоционально-нейтральными описаниями.

Рефлексивное Я также наиболее распространенный аспект идентичности в ответах психологов. Психологи часто описывают свое Я через характеристики своей личности: чувствительный, скептический, обязательный, раздражительный, завоеватель, сильный человек, творческая личность, ироничный, интроверт, Сравнение фемининных и маскулинных качеств позволяет говорить о том, что психологи как мужского, так и женского пола описывают себя скорее через гендерно-нейтральные характеристики или сочетают черты, которые традиционно относят к мужским или женским ролям («тревожный» и «принимающий» может сочетаться с такими качествами как «самолюбивый» и «сдержанный»; «мечтательная, ранимая» - с «целеустремленная»).

Нужно отметить, что некоторые психологи женского пола, указав в начале списка идентичность «психолог» или «будущий психолог», последующие характеристики определяли через косвенное обозначение мужского пола (друг (но не подруга), мечтатель, волонтер, активист, художник, исследователь и другие). В конце списка могли появиться указания на женский пол («сдержанная, заинтересованная»). Это определяет особенности гендерной идентичности психологов.

Можно предположить, что такие тенденции скорее связаны с профессиональной ролью психолога. Эту профессию стереотипно относят к группе женских профессий, но как показывает наше исследование, сами психологи скорее используют мужские характеристики при описании себя как профессионала. Один из респондентов отметил несовпадение гендерных идентичностей в своем ответе: «На самом деле женщина, хоть и почему-то пишу ответы в мужском роде».

С токи зрения коммуникативного Я. большинство респондентов явно или косвенно выражали сопричастность другим людям, проявляли готовность к общению: представлено такими характеристиками как: друг, подруга, общительная (-ый), умею слушать, понимающий, доброжелательный(-ая), коммуни-

кабельная. Встречались также ответы, которые отражают переизбыток социальных контактов: «Иногда мне не хочется общаться со своими друзьями, хочется взять перерыв и побыть одной».

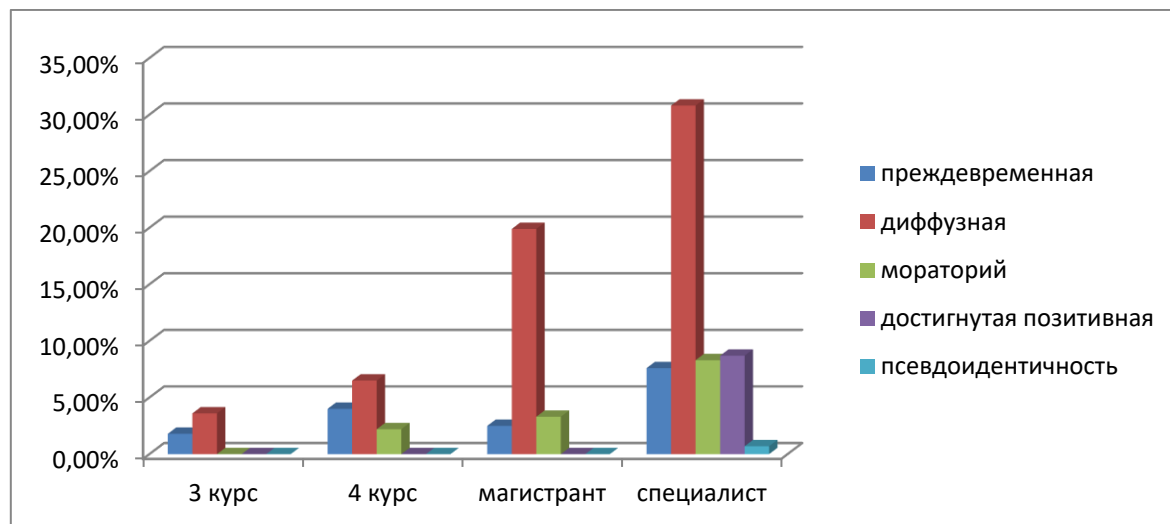
Соотношение отрицательных аспектов коммуникации (конфликтная, одинокий, агрессивный, не сильно люблю общество) и положительных (дружелюбная, внимательная к людям, старюсь помочь другим, эмпатичная, уважительный) характеристик отражаются во взаимосвязи с профессиональной идентичностью. В частности, если в ответах респондентов слабо проявляется тенденция к общению, или преобладают отрицательные характеристики, то зачастую отсутствует характеристика и профессиональной идентичности психолога. Она или не проявляется вовсе или может находиться на 10-17 местах (как мало осознаваемая, менее значимая).

Отметим, что для психологов коммуникативное Я и деятельное Я во многом имеют общий смысл (умение слушать – выступает, с одной стороны, как характеристика способности к коммуникации, а с другой стороны – профессионально важное качество, навык психолога). В целом, многие респонденты отметили у себя профессионально важные качества психолога: умение слушать, толерантность, чувствительность, внимательность, ответственность. Выделяются также те качества, которые могут быть препятствием к профессиональной деятельности: слишком эмоциональна, тревожная, сомневающаяся, нерешительная, ленивая. Это определяет трудности в профессиональной деятельности. Отсутствие развитых коммуникативных навыков, замкнутость, боязнь социальных контактов значительно осложняют становление профессиональной идентичности психолога.

Оценка статуса профессиональной идентичности (на основе шкал Л. Б. Шнейдер) на выборке психологов показала, что достигнутую (сформированную) идентичность имеют всего около 9% респондентов (рис. 6). При этом среди них не оказалось обучающихся, все психологи уже завершили процесс своего обучения, а значит, перешли к этапу непосредственной деятельности. Большая часть респондентов (61%) находятся на этапе диффузной идентичности,



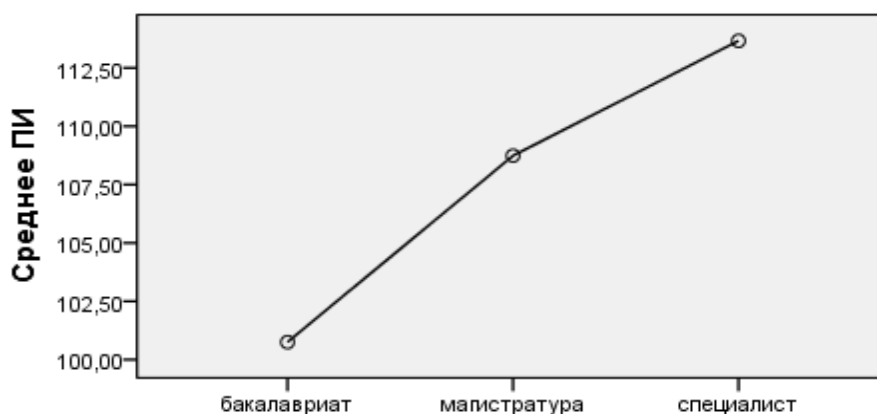
когда нет четких представлений о том, подходит ли профессия, могу ли я себя называть психологом (рис. 7). Это наиболее распространенный статус во всех группах психологов. Около 14% находятся на момент исследования в кризисе ПИ (статусу моратория).



**Рисунок 7** –Соотношение статусов профессиональной идентичности психолога на разных этапах карьерного роста

Мы видим, что диффузия идентичности может касаться не только молодых, неопытных психологов, но и имеющих большой опыт в профессиональной деятельности, в случае если они переживают профессиональный и личностный кризис, находятся в состоянии профессионального выгорания. Полученные результаты подтверждают актуальность исследования и требуют создания более эффективных условий сопровождения процесса становления ПИ на разных этапах карьерного роста.

Если говорить об общем уровне или показателе сформированности ПИ, то его изменения в динамике в целом отражает представления о связи карьерных этапов и идентичности (рис. 8).



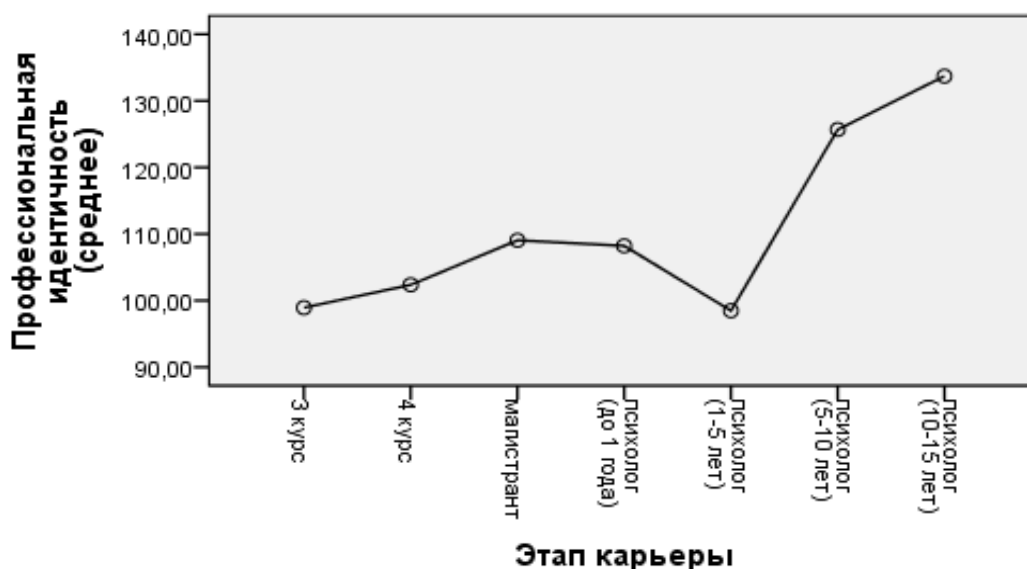
**Рисунок 8** – График результатов однофакторного дисперсионного анализа о сформированности ПИ психологов, находящихся на разных этапах карьеры: бакалавриат, магистратура, специалист (психолог)

Результаты свидетельствуют о положительной динамике в становлении ПИ при переходе от одного этапа профессионализации к другому ( $F=5,8$ ,  $p=0,001$ ). Наиболее низкие значения ПИ выявлены у тех, кто получает первую ступень образования и обучения профессии (бакалавриат). У обучающихся в магистратуре увеличение этого показателя связано, на наш взгляд, с несколькими причинами. Во-первых, уже имеющийся объективный критерий оценки собственных профессиональных навыков (диплом о высшем образовании), во-вторых, положительный опыт в поступлении на новую ступень, в-третьих, начало непосредственной практической деятельности, устройство на работу по специальности, получение опыта. С другой стороны, показатель ПИ возрастает не так значительно, что также имеет свои причины. В магистратуру по психологии сейчас можно поступать с любым дипломом о высшем образовании, без учета направления, профиля, УГС (укрупненной группы специальностей). Соответственно не все респонденты, отметили наличие образования в области психологии. Многим приходится выстраивать идентичность заново.

Наиболее высокий интегральный показатель ПИ был выявлен в группе практикующих психологов (без учета стажа профессиональной деятельности). Однако как было сказано ранее, далеко не все работающие психологи смогли сформировать профессиональную идентичность.

Результаты однофакторного дисперсионного анализа ( $F=3,8$ ,  $p=0,002$ ) о распределении значений сформированности ПИ психолога на основе авторской методики показали, что становление профессиональной идентичности не завершается на этапе окончания обучения и начала карьеры (рис. 9). Это также согласуется с исследованиями других авторов.

Ни рисунке 9 наглядно представлено, что показатель сформированной идентичности имеет различные значения на разных этапах карьеры. Отметим, что на этапе обучения в магистратуре многие психологи начинают свою карьеру, но роль обучающегося у них сохраняется, что отражается в схожести показателя ПИ.



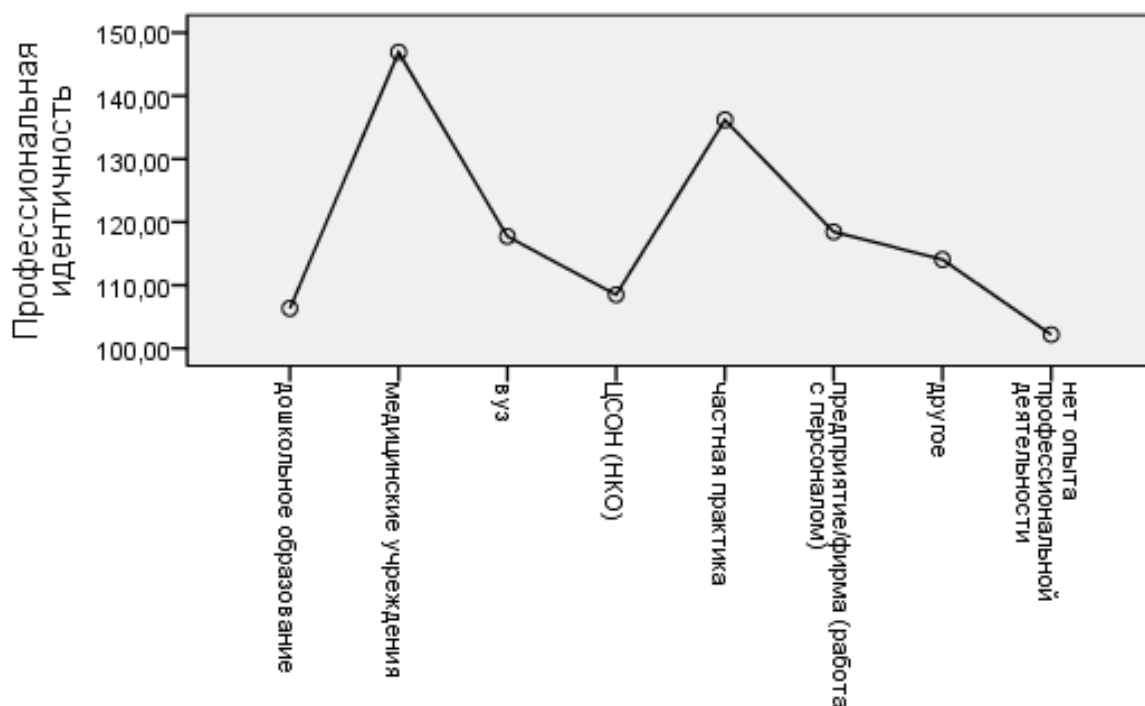
**Рисунок 9** – График результатов однофакторного дисперсионного анализа о распределении значений сформированности ПИ психолога на разных этапах карьерного роста

Также стоит отметить, что в период работы психологом от 1 года до 5 лет наблюдается снижение показателя ПИ. Это связано, на наш взгляд, с несколькими причинами. Во-первых, этот период карьеры связан с активной самостоятельной деятельностью, интериоризацией ПВК в устойчивую идентичность (содержательная идентичность). Однако не все психологи готовы полностью принять свою профессиональную идентичность. Во-вторых, этот период совпадает с кризисом профессиональной карьеры (около 30 лет), сопровождаемый пересмотром смыслов деятельности, неудовлетворенностью достигнутым, сво-

им статусом. После обучения по программам бакалавриата и магистратуры, и имея пятилетний стаж работы, молодые специалисты сталкиваются с оценкой пройденного этапа, своей успешности, что нередко сопровождается негативными эмоциями, разочарованием, построением новых целей.

Если говорить о сферах деятельности психолога, проявились некоторые особенности, неравномерность в уровне ПИ (рис. 10). Наибольшие показатели сформированности ПИ показали психологи медицинских учреждений, а также занимающиеся консультированием в частной практике (показатель силы влияния  $F=8,014$  при  $p=0,000$ ).

Данные демонстрируют тенденцию, связанную с влиянием профессиональной деятельности и среды на становление ПИ. Более низкие показатели продемонстрировали психологи их государственных социальных учреждений и дошкольной системы образования. У психологов в вузах и на производстве наблюдаются схожие показатели. Отдельную категорию «Другое» составляют те психологи, которые в данный момент уволились с предыдущего места работы, занимаются написанием книг, работают в детских лагерях.



**Рисунок 10** – График результатов однофакторного дисперсионного анализа о распределении значений сформированности ПИ психолога разных сфер деятельности

Отметим, что многие психологи, занимающиеся частной практикой, в прошлом имели опыт работы в социальной сфере. Неудовлетворенность этим местом работы (а не профессией), побудила их уйти из организации, открыть частный кабинет. Это подтверждают данные пилотажного этапа. Встречались ответы, которые напрямую указывали на то, идеальный образ психолога в этой сфере очень сильно отличается от реального. Их опыт работы показал, что многие специалисты «выгорели», многие остались там, потому что не видят других возможностей для смены деятельности, а молодые специалисты, получив хороший опыт практической деятельности, уходят. Это позволяет им выбирать клиентов, сами клиенты приходят с большим уровнем осознанности, готовностью к работе, а не направляются принудительно через органы опеки. Также частная практика дает возможность самостоятельно регулировать количество клиентов с учетом эмоциональных ресурсов самого психолога, в том числе снижаются временные затраты на ведение документооборота (нет необходимости составления актов, отчетов и так далее).

Высокий уровень ПИ у психологов медицинской сферы может объясняться опытом супервизии. В частности, 95% из них отметили такую возможность для себя.

Высокий уровень профессиональной идентичности для психологов также проявляется в более гибком поведении (рис. 11).

График средних результатов дисперсионного анализа свидетельствует о том, что психологи с высоким уровнем профессиональной идентичности способны к более быстрому изменению своего поведения с учетом изменений условий ситуации.

Также для психологов с более высоким уровнем ПИ характерны более высокие способности в контроле собственной активности (рис. 12). Их поведение не только более гибкое, но и в целом они способны продумывать будущие действия, умеют учитывать свои личностные особенности и условия ситуации, чтобы достигать целей.



**Рисунок 11** – График результатов однофакторного дисперсионного анализа о распределении значений сформированности регуляторной гибкости у психологов с разным уровнем ПИ



**Рисунок 12** – Результаты однофакторного дисперсионного анализа о распределении значений общего уровня саморегуляции поведения у психологов с разным уровнем ПИ

*Результаты самооценки респондентами собственных профессионально важных качеств и их взаимосвязь с профессиональной идентичностью*

Результаты корреляционного анализа ( $r$  Пирсона) показали, что для профессиональной идентичности психолога важно видеть свои качества личности

и навыки как профессионально важные качества психолога и компетенции, а также положительно оценивать их. На рисунке 13 они представлены в порядке убывания относительно силы связи.

Большую роль для психологов в становлении ПИ имеет оценка своих способностей к оказанию к проведению консультаций и психодиагностике, а также эмоциональная стабильность и наличие интуиции (коэффициент корреляции  $r$ -Пирсона в диапазоне от ,596 до 0,532). Такие ПВК как внимательность, аналитические способности, высокий уровень интеллектуального развития, а также гуманность также имеют устойчивую корреляционную связь с профессиональной идентичностью в диапазоне  $r$  от 0,418 до 0,404. Такие ПВК как коммуникативная компетентность толерантность, стремление к самопониманию, самопознанию показали взаимосвязь на уровне  $r > 0,3$

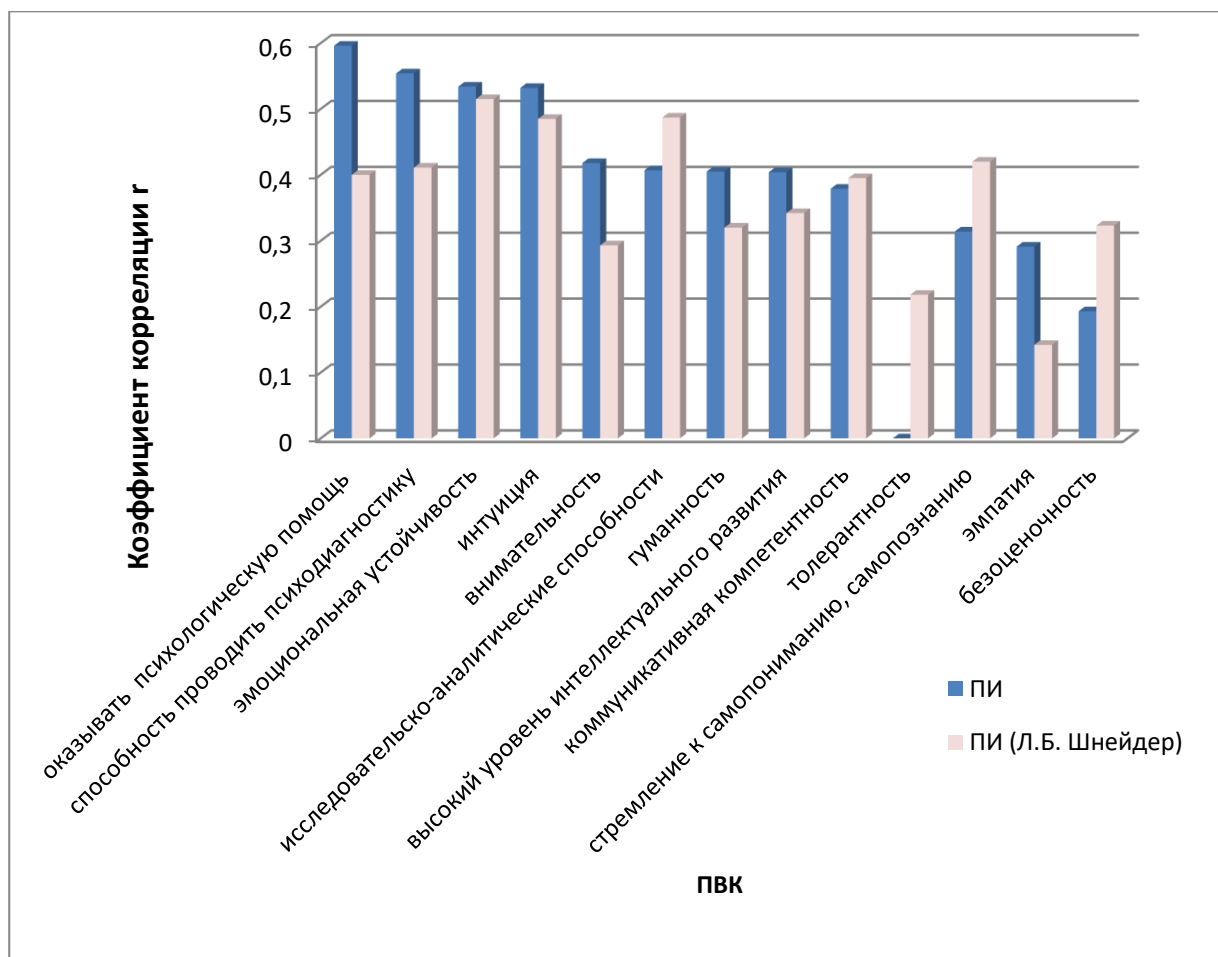


Рисунок 13 –Взаимосвязь самооценки ПВК с профессиональной идентичностью психолога

Отметим, что эмпатия также связана с профессиональной идентичностью, но в большей степени с когнитивно-смысловым компонентом, чем с общим показателем. При этом самооценка психологом такого качества как безоценочность не показала значимых корреляционных связей. На наш взгляд это объясняется тем, что большинство специалистов действительно не могут полностью исключить ценностную оценку поведения их клиентов, их поступки могут вызывать у них как неприятие, так и восхищение. С другой стороны, это не говорит о том, что психологи способны не давать оценку личности в целом, не высказывать собственных убеждений в процессе оказания консультативной помощи.

С точки зрения уровня сформированности идентичности по методике Л.Б. Шнейдер самооценка ПВК также показала взаимосвязь, но в большей степени такие качества как эмоциональная устойчивость, интуиция, стремление к самопониманию, самопознанию, исследовательско-аналитические способности.

Идеальный образ психолога с точки зрения его качеств и компетенций не показал значимых и устойчивых корреляционных взаимосвязей с профессиональной идентичностью. Некоторые из показателей характеризуются отрицательными тенденциями (табл. 17).

Однако сопоставление идеального Я и реального Я в профессии позволяет выявить, что слишком завышенные оценки с точки зрения идеальных представлений о психологе, а также недооценивание собственных способностей, приводят к тому, что это отрицательно сказывается на уровне сформированной профессиональной идентичности

Результаты свидетельствуют, что в большей степени для сформированности ПИ необходимо преодолевать разрыв в оценке способностей к проведению эффективных консультаций, к управлению собственным эмоциональным состоянием и к проведению психологической диагностике. Также разрыв в представлениях между идеальным и реальным Я в профессии отражается на коммуникативной компетентности, внимательности, исследовательско-аналитических способностях и интуиции.



Результаты позволяют выявить, какие личностные особенности (на основе методики Г.А. Леевика) имеют взаимосвязь с профессиональной идентичностью.

**Таблица 17.** – Взаимосвязь профессиональной идентичности с показателем разницы в представлениях о ПВК психолога с оценками собственных ПВК

Перечень ПВК (как оценка разницы между идеального Я и реального Я в профессии )	Общий показатель ПИ	
	ПИ	ПИ (Л.Б. Шнейдер)
оказывать психологическую помощь дельта	<b>-,471**</b>	-,444**
эмоциональная устойчивость дельта	<b>-,464**</b>	<b>-,579**</b>
проводить психодиагностику дельта	<b>-,402**</b>	-,435**
коммуникативная компетентность дельта	<b>-,384**</b>	-,444**
внимательность дельта	<b>-,346*</b>	<b>-,534**</b>
исследовательско-аналитические способности дельта	<b>-,309*</b>	<b>-,523**</b>
интуиция дельта	<b>-,289*</b>	-,375**
безоценочность дельта		-,376**
толерантность дельта		-,379**
уровень интеллектуального развития дельта		-,302*
стремление к самопониманию, самопознанию дельта		-,389**
эмпатия дельта		-,333*
гуманность, человеколюбие дельта		

*Результаты взаимосвязи личностных особенностей и ПВК с ПИ.*

**Таблица 18** – Взаимосвязь личностных качеств и особенностей со сформированностью профессиональной идентичности

	ПИ (авторский опросник)	ПИ (Л.Б. Шнейдер)
<i>особенности эмоциональной сферы</i>		
тревожность	<b>-,492**</b>	<b>-,399**</b>
чувствительность (тонкое эмоциональное, интуитивное восприятия мира)	<b>,324**</b>	,282*
напряженность	-,285**	
экспрессивность, богатство эмоциональных проявлений	,262**	
<i>особенности коммуникативной сферы</i>		
смелость в общении	<b>,356**</b>	<b>,335**</b>
общительность	,221*	
<i>особенности волевой сферы</i>		
доминантность (отсутствие зависимости, несамостоятельности)	<b>,300**</b>	
высокий самоконтроль	<b>,311**</b>	<b>,302**</b>
высокая нормативность поведения	,231*	,270**
эмоциональная стабильность	,257*	,228*

<i>особенности интеллектуальной сферы</i>		
интеллект	,265*	
<i>особенности психодинамической сферы</i>		
ригидность	-,258*	-,214*
<i>особенности мотивационной сферы</i>		
Высокий уровень целей	,437**	,303**
Высокий уровень притязаний	,335*	,399**
<i>особенности системы отношений</i>		
Положительное отношение к работе	,558**	,500**
**p ≤ 0,01, *p ≤ 0,05)		

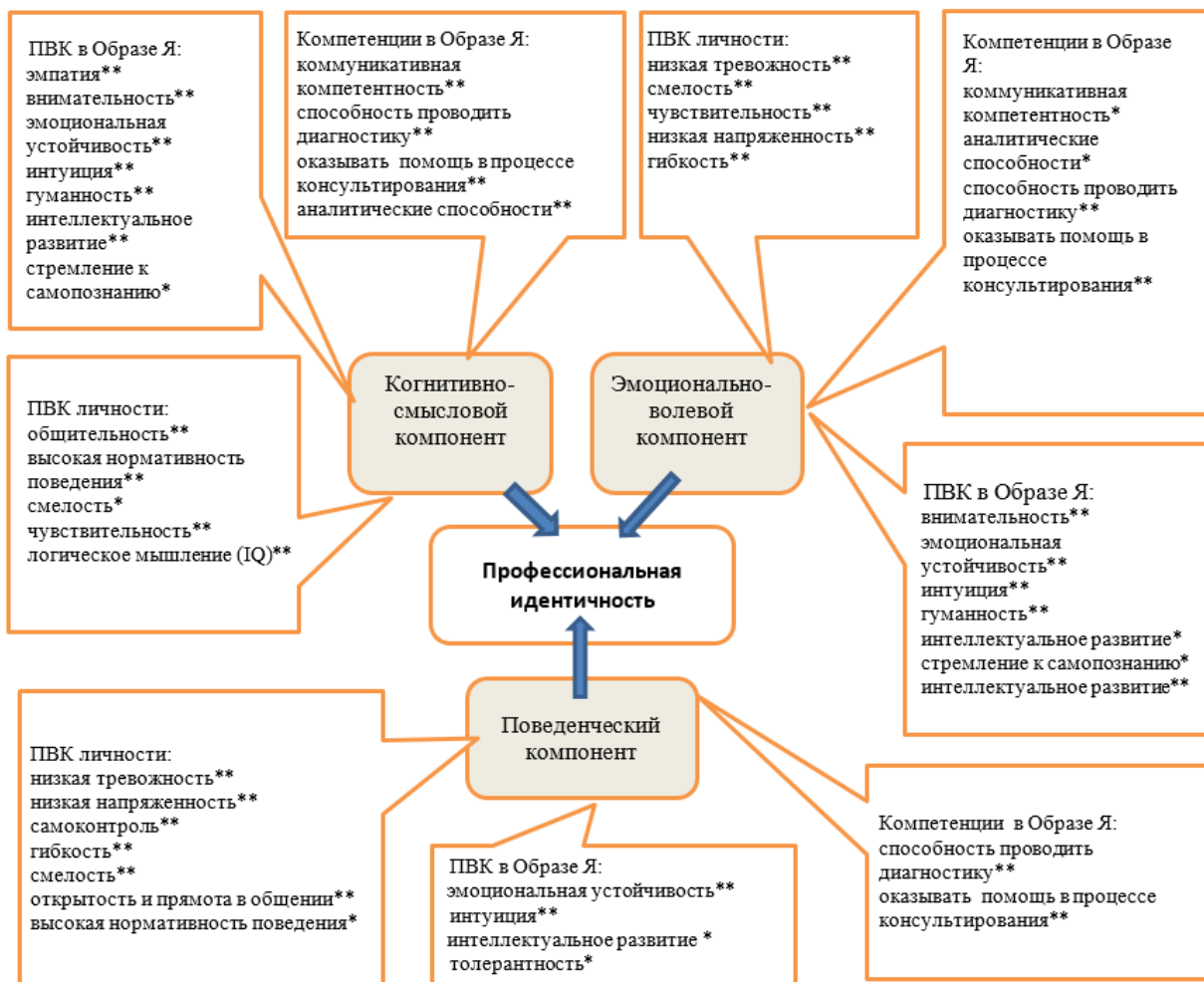
В целом можно отметить, что выявленные в ходе диагностики (а не на основе самооценки) качества и особенности личности также согласуются с ПВК.

Для психолога в своем становлении легче сформировать идентичность позволяют качеств эмоционально-волевой сферы (как баланс между разнообразием эмоциональных проявлений, но отсутствием тревожности и способности управления этими эмоциями), мотивационной сферы (которая включает смыслы деятельности, построение целей и их значимость), а также коммуникативной (как проявление смелости в общении, реализация навыков в поведении).

С одной стороны, большинство качеств и особенностей личности связаны с ПИ, способствуют более высоким показателям по шкалам. С другой стороны, корреляционные связи с показателями ПИ сильнее именно с самооценкой ПВК (что показано на рис. 12 и в табл. 17). То есть процесс их влияния происходит не напрямую, а опосредуется через систему оценивания и выстраивания отношений к себе как профессионалу. Если психолог имеет хорошие коммуникативные способности, но при этом оценивает их как недостаточный уровень для выполнения эффективной деятельности, то эта особенность не становится его ПВК (не будучи интериоризирована) и, в свою очередь, не способствует обретению идентичности.

*Результаты определения взаимосвязи профессионально важных качеств и компонентов профессиональной идентичности психолога.*

Бала обнаружена положительная взаимосвязь между субъективной оценкой профессионально важных качеств психолога и компонентами профессиональной идентичности. Полученные результаты могут быть представлены графически (рис. 14)



**Рисунок 14** – Качества и компетенции психолога в структуре профессиональной идентичности (Показатель статистической значимости: \*\* - на уровне  $p \leq 0,01$ , \* - на уровне  $p \leq 0,05$ )

Полученные результаты позволяют нам говорить о том, что принятие ПВК в большей или меньшей степени отражаются на всех компонентах в структуре ПИ психолога, способствуют ее формированию.

В частности, чем больше личность принимает и оценивает свои качества как профессионально важные, тем легче ей сформировать ПИ на когнитивно-смысловом уровне. При этом такие качества, как ригидность мышления, напряженность, самоконтроль не будут отражаться на формировании когнитивного компонента ПИ.

Для эмоционально-волевого компонента необходимо положительное принятие своих качеств, что также подтверждается наличием положительной взаимосвязи показателя сформированности данного компонента с ПВК.

В поведенческом компоненте ПИ в большей степени проявляются те качества, которые отражают особенности поведения и компетенции. Отметим, что с этим компонентом также взаимосвязана оценка способности к принятию человека без осуждения и критики, терпимое отношение к личности, хотя с общим показателем ПИ это ПВК не имеет значимых связей. Эти качества фактически определяют профессиональный стиль деятельности.

Результаты исследования показывают, что для профессиональной идентичности психолога большое значение имеет сформированность личностных качеств и их субъективная оценка с точки зрения образа психолога-профессионала.

*Результаты выявления ПВК в структуре профессиональной идентичности и ее компонентов*

Результаты факторного анализа связи общего показателя сформированности профессиональной идентичности с оценкой различий между ПВК психолога и собственными качествами (как профессиональное несоответствие) позволяют говорить о том, что наибольшие трудности испытывают психологи, которые видят недостаточный уровень развития необходимых компетенций (реализации ПВК в практической деятельности). К ним относятся способности проводить диагностику и оказывать психологическую помощь. В группу ПВК, которые определяют соответствие образа Я-реальный и образом Я-психолог, попадает такое качество как толерантность.

Если говорить об общем уровне сформированности ПИ, то с помощью факторного анализа можно выделить те характеристики личности, которые становятся для психолога его ПВК. К ним относятся: доверие к себе, высокий уровень целей и уровень притязаний, экспрессивность, эмоциональная чувствительность, смелость, способность независимости в поведении и мышлении, склонность следовать социальным нормам поведения, общительность, низкая

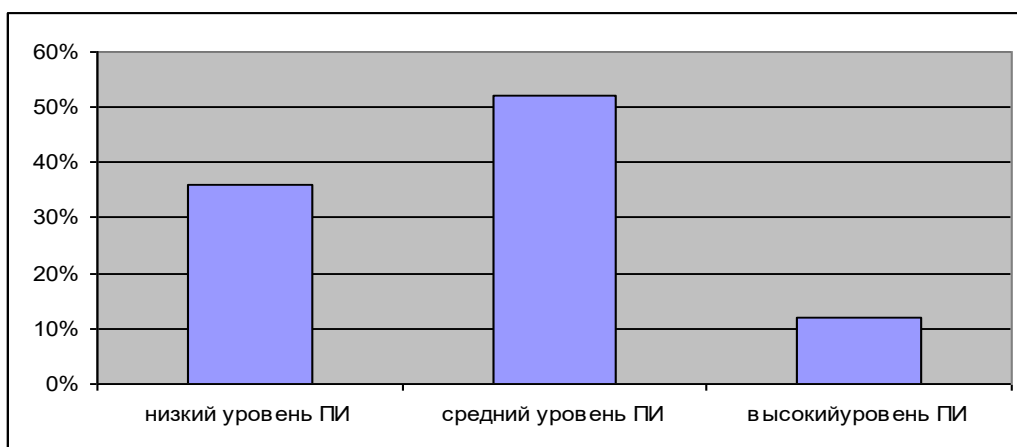
тревожность. Такие же характеристики вошли в группу с когнитивно-смысловым и эмоционально-волевым компонентами ПИ, что говорит об их устойчивости и значимости для всех компонентов ПИ.

Стоит отметить поведенческий компонент ПИ, который показал обратные связи с такими ПВК как «дипломатичность», «напряженность», «ригидность», «подозрительность», и прямую зависимость со шкалами «интеллект» и «чувствительность». Для проявления ПВК в деятельности необходимо быть наблюдать за реальным поведением клиента, согласовывать его вербальные и невербальные реакции, иногда это требует быть более откровенным с клиентами, сообщать факты, которые могут игнорироваться. В этом случае недостаточные интеллектуальные способности психолога и чрезмерная дипломатичность могут препятствовать формированию поведенческого компонента ПИ.

*Результаты определения ПВК у психологов с разным уровнем сформированности профессиональной идентичности*

Данные методики профессиональной идентичности позволили распределить респондентов по трем уровням изучаемого феномена: низкий, средний, высокий. В данной выборке результаты представлены следующим образом (рис.15).

Результаты данного этапа исследования более подробно изложены в авторской статье [243]



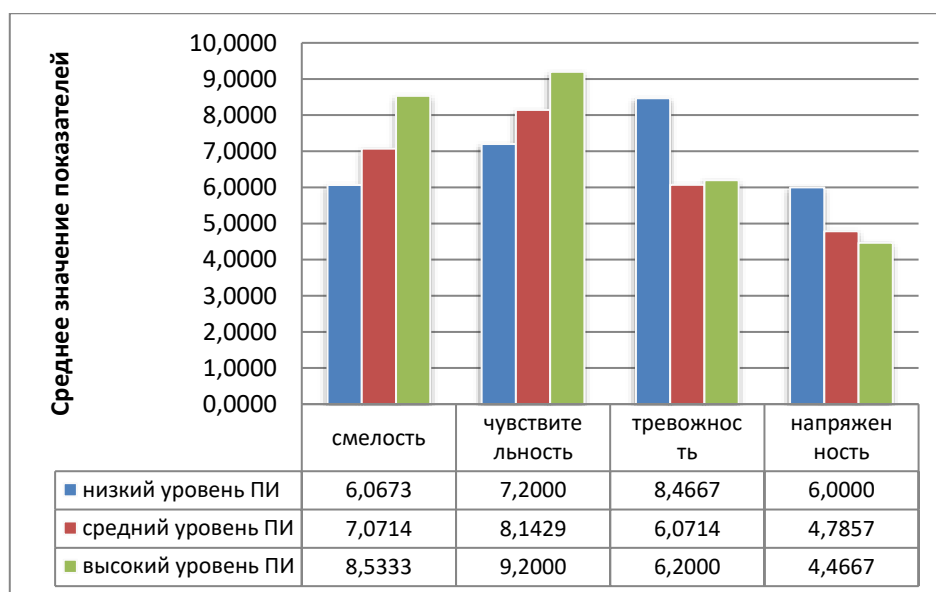
**Рисунок 15** – Распределение респондентов по трем уровням сформированности профессиональной идентичности

Исследование показало, что низкий показатель сформированности ПИ чаще встречается у психологов на начальных этапах карьеры, что соответствует базовым положениям концепций Л.Б. Шнейдер, Е.П. Ермолаевой, Ю.П. Поваренкова и других авторов. Они согласуются с теоретическими концепциям, которые свидетельствуют «о необходимости вхождения в профессиональную среду для перехода идентичности обучающегося к собственно профессиональной» [243].

На основе проведенного однофакторного дисперсионного (при показателях  $p \leq 0,05$ ) анализа был сформирован перечень ПВК, которые в большей степени были связаны с уровнем сформированной профессиональной идентичности (рис. 16).

На основе полученных данных можно судить о том, что для достижения профессиональной идентичности психолога необходимы такие качества как: смелость в социальном взаимодействии, способность проявлять эмпатию, реагировать на эмоции других людей, но при этом сохранять уверенность в себе, быть способными к саморегуляции состояний, отсутствие чрезмерной напряженности

Наибольшее силу связи ( $F=8,4$ ) с уровнем профессиональной идентичности обнаружил фактор Н, который свидетельствует о моделях поведения в процессе социального общения, то есть ориентирован на коммуникативные навыки и актуальные возможности выстраивать взаимодействие в системе «психолог-клиент». Психологи, « менее циничные и критичные к другим, склонные полагаться на интуицию, способны спокойно реагировать на критику, в ситуациях межличностного взаимодействия проявляют сочувствие, эмпатию» [243], имеют высокий уровень сформированной профессиональной идентичности.

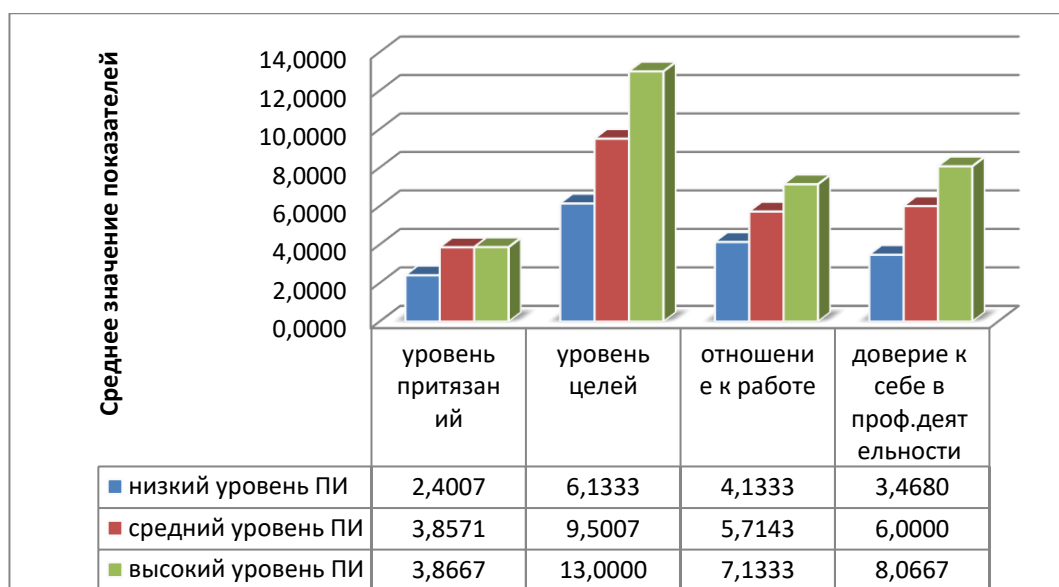


**Рисунок 16** – ПВК, которые связаны с уровнем сформированной профессиональной идентичности

Результаты показывают, что «для становления позитивной и устойчивой профессиональной идентичности психолога наибольшее внимание необходимо уделять качествам аффективной (факторы I, O, Q4) а также коммуникативной (фактор H) сферы» [243].

Среди дополнительных характеристик, которые могут определять сформированность профессиональной идентичности у психологов и потенциально у специалистов любой сферы деятельности, можно выделить: высокую профессиональную мотивацию, целеустремленность (способность ставить профессиональные цели и достигать их), притязания в карьерном развитии, доверие к себе в профессиональной деятельности и позитивное отношение к самой деятельности (рис.17).

То есть важны как мотивационные, так и «когнитивно-смысловые аспекты осознания себя в профессии (ценностное отношение к выбранной профессиональной деятельности (ОР) и доверие к себе), что в определенной степени отражает аутентичность личности и профессии, степень соответствия качеств личности профессиональным качествам и требованиям» [243].



**Рисунок 17** – Характеристика профессиональных качеств и доверия к себе у психологов в зависимости от уровня профессиональной идентичности

Отметим, что ПВК, которые характеризуют интеллектуальной сфере личности «не показали значительных различий в группах психологов с разным уровнем профессиональной идентичности. Эти способности могут влиять на профессиональную идентичность опосредованно. Высокий уровень аналитических способностей и хорошо развитое абстрактное мышление скорее характеризуют профессиональное сообщество в целом, определяя выбор профессии психолога людьми с определенным типом личности» [243].

*Результаты выявления особенностей структуры профессиональной идентичности психологов на разных этапах карьерного роста.*

В нашей работе мы определили 4 основных этапа: обучающийся, психолог (до 1 года), психолог (1-5 лет), психолог (5-10 лет).

Сравнение выраженности компонентов профессиональной идентичности на разных этапах профессионального пути показывает различия на каждом этапе .

Между группами студентов старших курсов бакалавриата и обучающимися в магистратуре наблюдаются значимые различия в показателях эмоционально-волевого компонента ( $p=0,038$ ). Средние значения сформированности



данного компонента ПИ у магистрантов выше и составляет 33,7 (по сравнению с 28,9 у бакалавров).

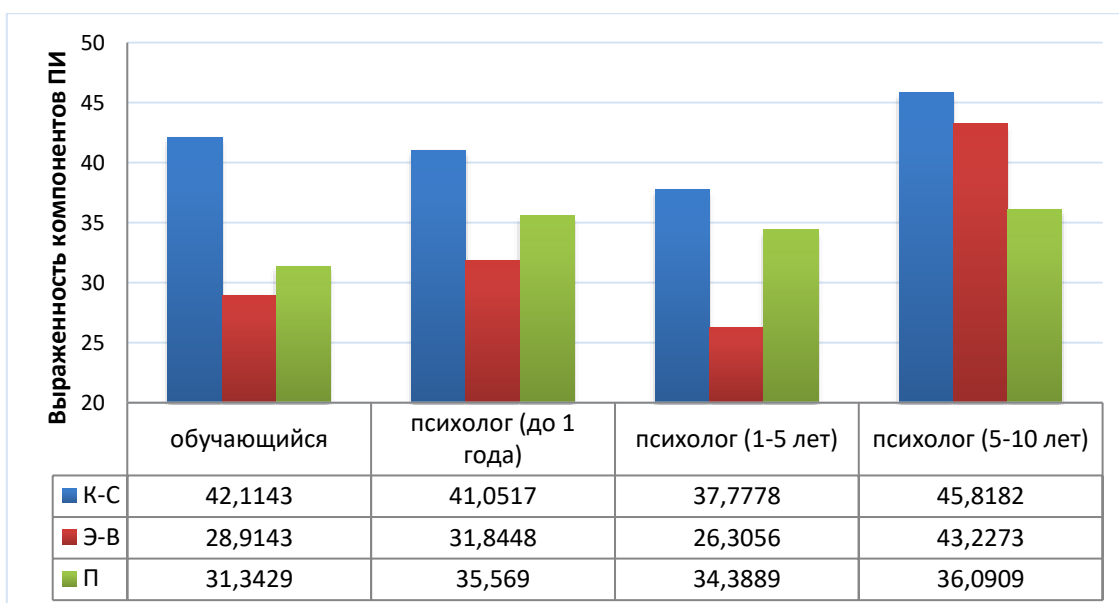
Различия между обучающимися в магистратуре и начинающими психологами (до 1 года) различия проявляются в первую очередь в показателях поведенческого компонента ПИ ( $p=0,050$ ). Средние значения сформированности данного компонента ПИ выше у тех, кто приступил к осуществлению профессиональных обязанностей ( $M=35,6$ ), у магистрантов составляет  $M=32,2$ .

Следующий этап карьеры отличается тем, что показатели эмоционально-волевого показателя ( $p=0,010$ ) и общего показателя ПИ ( $p=0,032$ ,) снижаются у психологов на этапе от 1 до 5 лет. Средние значения эмоционально-волевого компонента у психологов до 1 года составляют  $M=31,8$ , у психологов 1-5 лет стажа -  $M=26,3$ .

Сформированность компонентов профессиональной идентичности у психологов на этапе от 1 до 5 лет стажа и психологов, чей стаж выше 5 лет, также имеет различия. Показатели когнитивно-смыслового ( $M=37,8$  по сравнению с  $M=45,8$  при  $p=0,002$ ), эмоционально-волевого показателя ( $M=23,3$  по сравнению с  $M=43,2$  при  $p=0,000$ ) и общего показателя ПИ ( $M=98,4$  по сравнению с  $M=125,7$  при  $p=0,001$ ) выше у психологов второй группы.

Выявлены особенности профессиональной идентичности психолога на разных этапах карьерного роста психолога, что отражается в различной выраженности структуры ее компонентов (рис. 18).

Для обучающихся показатели эмоционально-волевого и поведенческого компонентов находятся в диапазоне ниже среднего значения, когнитивно-смыслового - приближены к среднему уровню. На поисковом этапе (в первый год работы) увеличиваются показатели как поведенческого, так и эмоционально-волевого компонента идентичности, хотя последний остается наименее выраженным (рис. 18).



**Рисунок 18** – Особенности структуры профессиональной идентичности психолога на разных этапах карьеры.

В период работы от 1 до 5 лет сформированности когнитивно-смыслового компонента находится ниже среднего значения, поведенческий компонент приближен к среднему уровню, эмоционально волевой компонент ниже, чем демонстрируют студенты-психологи, что свидетельствует о кризисных явлениях. На четвертом этапе у психологов наблюдается согласованность всех компонентов профессиональной идентичности. Как показало исследование, когнитивно-смысловой компонент является ведущим на всех этапах развития профессионала, эмоционально-волевой показывает наибольшую динамику изменений в разрезе карьерного роста (рис.18).

Далее необходимо определить, различаются ли качества и компетенции различаются у психологов на каждом из этапов карьеры. Для этого мы сравнили группы между попарно собой: 1 и 2 этап, 2 и 3, 3 и 4. Мы выявили различия в средних значениях ПВК психологов, находящихся на разных этапах карьеры.

Результаты позволяет сделать вывод, что выраженность ПВК в данных группах психологов на разных этапах карьеры имеют различия (табл. 19).

**Таблица 19** - Различия между этапами карьерного роста

Этап	1 этап	2 этап	3 этап	4 этап
Период	обучающийся	0-1 год	1-5	5-10
Этап ПИ	формальная	поисковая	содержательная	проявляемая
Различия в представлениях о качествах идеального психолога между группами	внимательность; интуиция; высокий уровень IQ; эмоциональная устойчивость; безоценочность коммуникативная компетентность			
		высокий уровень IQ; безоценочность; коммуникативная компетентность; аналитические способности; оказывать психологическую помощь; отбирать и применять методы и методики		
			интуиция, внимательность; аналитические способности; стремление к самопониманию, безоценочность; толерантность; коммуникативная компетентность; оказывать психологическую помощь; отбирать и применять методы и методики	
Различия в представлениях о собственных ПВК между группами	толерантность; внимательность; интуиция; высокий уровень IQ; стремление к самопознанию; гуманность; оказывать психологическую помощь; отбирать и применять методы и методики			
		внимательность; толерантность; высокий уровень IQ; интуиция; аналитические способности; оказывать психологическую помощь; отбирать и применять методы и методики		
			высокий уровень IQ; эмоциональная устойчивость; стремление к самопониманию толерантность; коммуникативная компетентность; оказывать психологическую помощь; отбирать и применять методы и методики	

Полученные данные свидетельствуют, что на каждом этапе происходят специфических изменения в профессиональной идентичности психологов, которые можно проследить через образ профессионала (эталон) и Я-образ в профессии (реальные качества и компетенции).

*Результаты оценки эффективности супервизии как одного из условий развития его профессиональной идентичности.*

Результаты ответа на вопрос о возможности обращения за супервизией распределились примерно поровну. Для 53% опрошенных психологов такая поддержка не является доступной. Также необходимо учесть, что молодые специалисты или завершающие этап обучения могут не знать о том, кто может являться для них супервизором, как происходит процесс его поиска. Дополнительной сложностью является стоимость таких услуг. Вторая часть психологов (47%) получают консультацию супервизора по вопросам возможностей своего профессионального развития, или в случае возникновения сложностей с клиентом, или при поиске поддержки правильности выбранного направления для оказания помощи. Также мы отмечаем, что ко второй группе относятся практически все психологи, работающие в медицинской сфере.

Важную роль супервизии для профессиональной идентичности в целом и для ее компонентов подтверждают результаты сравнения этих двух групп психологов (табл. 20).

**Таблица 20.** – Различия средних значений сформированности ПИ и ее компонентов у психологов, имеющих доступ к профессиональной супервизии.

ПИ и ее компоненты	Возможность супервизии	N	Среднее значение	Критерий равенства дисперсий Ливиня (значимость)	Показатель статистической значимости, p
когнитивно-смысловой	да	131	45,4351	0,087	0,000
	нет	147	40,4354		
эмоционально-волевой	да	131	36,6260	0,407	0,007
	нет	147	32,1701		
поведенческий	да	131	38,2214	0,911	0,000
	нет	147	31,3537		
ПИ	да	131	119,6336	0,094	0,000
	нет	147	104,4286		

Критерий равенства дисперсий более 0,05 позволяет говорить о том, что выборки различаются, мы можем их сравнивать. У психологов, которые используют супервизию как средство профессионального развития, отмечается более высокие значения показателя ПИ, в том числе за счет гармоничного развития всех компонентов идентичности.

\*\*\*

Таким образом, полученные результаты подтверждают возможность говорить о профессиональной идентичности как о структурно-личностном новообразовании, которое формируется в процессе непосредственной профессиональной деятельности.

Опросник, разработанный с целью определения показателя профессиональной идентичности психолога и ее компонентов, соответствует основным нормам валидности, может использоваться в качестве инструмента исследования.

Становление идентичности проходит этапы, связанные с этапами карьерного роста. Меняется образ профессионала и представления о наиболее значимых профессионально важных качествах. Как показал теоретический анализ, сформированная идентичность проявляется в том, что личность в большей степени способна ставить и достигать как профессиональные, так и жизненные цели, у нее наблюдается принятие и положительное отношение к своей профессии, трудовым обязанностям. Однако эмпирическое исследование показало, что многие практикующие психологи не смогли достигнуть высокого устойчивого уровня профессиональной идентичности или же находятся на этапе переживания кризиса. Соответственно необходимо понимать эффективность условий, при которых становление профессиональной идентичности будет проходить эффективнее.

Психологи испытывают трудности в построении карьеры и формирования профессиональной идентичности, которые связаны с тем, что достаточно трудно найти ориентиры продуктивности, качества и успешности выполняемой деятельности. Для психологов важна согласованность в профессиональных и личных качествах, эмоциональное принятие профессиональной роли, в том числе позитивная оценка своей эффективности, успешности. Поэтому большое значение имеет опыт профессиональной деятельности.

### **2.3. Теоретико-эмпирическая модель становления профессиональной идентичности психолога на разных этапах карьерного роста**

Исследования зарубежных и отечественных авторов предлагают свои теоретические и эмпирические модели становления ПИ.

Модель, предложенная английскими учеными И. Корацис, Р. Атун, Н. Филлипс, П. Тракеы, Г. Георге, которую мы рассматривали ранее, включает 3 блока. Она включает пусковой механизм (изменение институциональной логики), что, в свою очередь приводит к возникновению конфликтов профессиональных ценностей и социальной идентичности (второй блок - блок угрозы идентичности). Третьим блоком в модели являются способы работы с идентификационной информацией (проверка подлинности, рефрейминг, культурная перестановка), что приводит к принятию новой профессиональной идентичности. Таким образом, формируемая идентичность связана с особенностями деятельности личности в конкретных исторических условиях, а также зависит от того, разделяет ли личность и группа существующие в них ценности и правила [330].

В модели Дж. Марсия изменения ПИ определены особенностями прохождения кризисов, которые являются необходимым условием развития зрелой идентичности [333].

Модель Е.П. Ермолаевой включает три компонента в структуре профессиональной идентичности и типологию профессиональных сред [80], а также показывает связь человека-профессионала с обществом, когда деятельность фактически раскрывается через категории «поведение» и «социальный поступок» [80]. В работе Р.Р. Накоховой и А. Ю. Макоевой представлена модель, которая описывает этапы сопровождения формирования ПИ на примере студентов медицинских колледжей [138]. А.С. Фролова и О.Ю. Посухова предлагают в рамках системного подхода «тернарную концептуальную модель», выстраивая ее на примере влияния на профессиональную идентичность символического пространства, которое создают СМИ [259]. В модели А.В. Шакуровой изменения профессиональной идентичности определяется во взаимосвязи с повышением уровня квалификации работника [270]. Работы Ю.П. Поваренкова, Н.С. Пряжникова, Е. Ю. Пряжниковой, Д. Сьюпера, В.Д. Шадрикова показали, что успешность в процессе профессионального становления субъекта труда и его идентичность зависит во многом от формирования ПВК.

В нашей модели показаны особенности структуры профессиональной идентичности психолога на разных этапах карьеры (рис.17).

На этапе теоретического исследования мы определили, что содержанием компонентов ПИ выступают профессионально важные качества.

Проведенное исследование подтвердило, что «построение образа Я в профессии и профессиональной идентичности происходит за счет соотнесения (интериоризации) своих личностных особенностей с профессионально важными качествами (ПВК)» [343].

Сформированность образа Я (когнитивно-смысловой компонент) определяет эмоциональную значимость ПВК, принятие себя в профессии. Поведенческий компонент связан с оценкой способности проявлять свои качества в реальной деятельности (в общении с клиентов, при проведении психодиагностики), быть гибким, смелым, проявлять творчество. Изменения структуры профессиональной идентичности происходят как в когнитивно-смысловом, так и в эмоционально-волевом и поведенческом компонентах.

Этапы карьерного роста психолога связаны с постепенным изменением его профессиональной идентичности: от стереотипного содержания образа Я как профессионала (формальный или идеалистический этап), затем ориентированная на коллег, группу, что повышает тревожность, неуверенность в своих компетенциях (зависимая), далее происходит интериоризация ПВК профессионала (принимаемая), далее – этап содержательной идентичности, когда субъект труда может максимально реализовывать себя, проявлять смыслотворчество.

Рассмотрим более подробно особенности каждого из этапов.

1 этап (обучающиеся в вузе). *Образ профессионала-психолога включает следующие наиболее значимые ПВК и компетенции:* эмоциональная устойчивость, внимательность, умение оказывать помощь, стремление к самопознанию, коммуникативная компетентность. Различия в ответах обучающихся на уровне бакалавриата и магистратуры касаются таких качеств как: эмпатия и стремление к саморазвитию. Эмпатии придают большее значение бакалавры, давая ей наивысшие оценки, магистры, наоборот, наиболее важным для профессии считают стремление психолога к саморазвитию у психолога.

*Наименее значимые ПВК* на этом этапе: гуманность и интуиция.

Согласованность (минимальная разница в оценках) *образа Я в профессии и образа профессионала* показывает, что в большей степени обучающиеся видят себя как молодых специалистов, стремящихся к самопознанию, способных

проявлять гуманность и толерантно относиться к людям вне зависимости от их социального статуса, национальности или убеждений. Они считают, что их эмпатические способности и интуиция, а также интеллектуальные способности соответствуют необходимому уровню для профессиональной деятельности.

*Образ Я в профессии и образ профессионала* (как минимальная разница оценок реальных ПВК личности на данном этапе с идеалом) максимально совпадает по следующим ПВК и компетенциям: эмпатия, эмоциональная устойчивость и исследовательско-аналитические способности

*Образ Я не соответствует профессии по следующим ПВК:* 1) эмоциональная устойчивость, 2) оказывать психологическую помощь в процессе консультирования, 3) отбирать и применять методы и методики, адекватные целям, ситуации и контингенту, интерпретировать результаты, 4) внимательность, 5) коммуникативная компетентность.

Также важно учитывать, что психологи на этом этапе могут иметь разный уровень профессиональной идентичности (табл. 21)

**Таблица 21.** – Сравнение ПВК в группах с уровнем профессиональной идентичности ниже среднего и выше среднего на первом этапе карьерного роста

Уровень ПИ ниже среднего	Уровень ПИ выше среднего
<p><i>Я-образе согласуются с образом профессионала по ПВК:</i></p> <p>эмпатия</p> <p>эмоциональная устойчивость</p> <p>исследовательско-аналитические способности</p>	<p><i>Я-образ согласуются с образом профессионала по ПВК:</i></p> <p>эмпатия</p> <p>эмоциональная устойчивость</p> <p>исследовательско-аналитические способности</p>
<p><i>Личностные качества не соответствуют ПВК психолога</i></p> <p>низкий самоконтроль</p> <p>низкий уровень целей</p> <p>средне-низкий уровень саморегуляции (тенденция)</p> <p>Отсутствие доверия к себе в профессиональной деятельности (тенденция)</p>	<p><i>Личностные качества в целом могут позволить сформировать ПВК психолога</i></p> <p>средний уровень самоконтроля</p> <p>средний уровень целей</p> <p>средний уровень саморегуляции (тенденция)</p> <p>Доверие к себе в профессиональной деятельности (тенденция)</p>

Эти характеристики определяют особенности становления идентичности психолога на первом этапе карьеры.



2 этап (психолог 0-1 год). *Образ профессионала-психолога включает следующие наиболее значимые ПВК и компетенции:* коммуникативная компетентность, развитые когнитивные способности, способность проводить психодиагностическое обследование; проявлять безоценочность, а также проводить консультирование клиентов наиболее эффективно.

*Наименее значимые ПВК* на этом этапе также выделены: гуманность и интуиция.

*Образ Я в профессии и образ профессионала* (как минимальная разница оценок реальных ПВК личности на данном этапе с идеалом) максимально совпадает по следующим ПВК и компетенциям: толерантность, гуманность, человеколюбие, интуиция, внимательность, уровень интеллектуального развития.

*Образ Я не соответствует профессии* последующим ПВК: 1) компетентность в общении, 2) эмоциональная стабильность, 3) безоценочность, 4) исследовательско-аналитические способности, 5) быть успешным в процессе консультирования клиентов.

В целом видно, что большее внимание на этом этапе начинающие специалисты уделяют профессиональным компетенциям и навыкам (поведенческий компонент профессиональной идентичности).

Сравнение психологов второго этапа карьеры с разным уровнем идентичности представлены в таблице 22.

**Таблица 22** – Сравнение ПВК в группах с уровнем профессиональной идентичности ниже среднего и выше среднего на втором этапе карьерного роста

Уровень ПИ ниже среднего	Уровень ПИ выше среднего
<i>Я-образ не согласуются с образом профессионала по ПВК:</i> эмоциональная устойчивость	<i>Я-образ согласуются с образом профессионала по ПВК:</i> эмоциональная устойчивость
<i>Личностные качества не соответствуют ПВК психолога :</i> замкнутость подчиненность чрезмерная доверчивость сдержанность в выражении эмоций спокойствие (безразличие) расслабленность консерватизм низкий уровень целей (тенденция) низкий уровень саморегуляции (тенденция)	<i>Личностные качества в целом могут позволить сформировать ПВК психолога :</i> общительность доминантность критическое отношение к информации экспрессивность средний уровень тревожности напряженность готовность пробовать новое средний уровень целей (тенденция) высокий уровень саморегуляции (тенденция)

Эти характеристики определяют особенности становления идентичности психолога на втором этапе карьеры.

3 этап (психолог 1-5 лет). *Образ профессионала-психолога включает следующие наиболее значимые ПВК и компетенции:* эмоциональная устойчивость, внимательность, отбирать и применять методы и методики, адекватные запросу, целям работы, типу клиента, интерпретировать данные, эмпатия, толерантность.

*Наименее значимые ПВК* на этом этапе также выделены: исследовательско-аналитические способности, интуиция, высокий уровень интеллектуального развития.

*Образ Я в профессии и образ профессионала* (как минимальная разница оценок реальных ПВК личности на данном этапе с идеалом) максимально совпадает по следующим ПВК и компетенциям: гуманность, человеколюбие, стремление к самопониманию, самопознанию, толерантность, безоценочность, исследовательско-аналитические способности

*Образ Я не соответствует профессии следующим ПВК:* 1) эмоциональная устойчивость, 2) оказывать психологическую помощь в процессе консультирования, 3) интуиция, 4) внимательность, 5) коммуникативная компетентность.

Сравнение психологов третьего этапа карьеры с разным уровнем идентичности представлены в таблице 23.

**Таблица 23.** – Сравнение ПВК в группах с уровнем профессиональной идентичности ниже среднего и выше среднего на третьем этапе карьерного роста

Уровень ПИИ ниже среднего	Уровень ПИИ выше среднего
нет значимых различий между Я-образом в профессии и образом профессионала, образ сформирован	
<p><i>Личностные качества не соответствуют ПВК психолога:</i>  склонны к завышенной самооценке  замкнутость  чрезмерная прямолинейность  сдержанность в выражении эмоций  консерватизм  средний уровень целей (тенденция)  не испытывают доверия к себе в профессиональной деятельности (тенденция)</p>	<p><i>Личностные качества в целом соответствуют ПВК психолога:</i>  адекватная самооценка  общительность  дипломатичность  экспрессивность  готовность пробовать новое  способны ставить и добиваться целей в работе (тенденция)  склонны доверять к себе в профессиональной деятельности (тенденция)</p>

Мы видим, что при сформированной идентичности личностные качества в целом соответствуют ПВК психолога. Трудности проявляются в коммуникации и управлении эмоциями. Эти характеристики определяют особенности становления идентичности психолога на третьем этапе карьеры.

4 этап (психолог 5-10 лет). *Образ профессионала-психолога включает следующие наиболее значимые ПВК и компетенции:* оказывать психологическую помощь в процессе консультирования; стремление к самопониманию, самопознанию; отбирать и применять методы и методики, адекватные запросу, целям работы, типу клиента, интерпретировать данные; толерантность.

*Наименее значимые ПВК* на этом этапе также выделены: внимательность, эмпатия, эмоциональная устойчивость (но минимальное значение 6 баллов из 10)

*Образ Я в профессии и образ профессионала* (как минимальная разница оценок реальных ПВК личности на данном этапе с идеалом) максимально совпадает по следующим ПВК и компетенциям: эмпатия; гуманность, человеколюбие; толерантность; стремление к самопониманию, самопознанию.

*Образ Я не соответствует профессии последующим ПВК:* 1) исследовательско-аналитические способности, 2) безоценочность, 3) интуиция, 4) уровень интеллектуального развития, 5) эмоциональная устойчивость.

Сравнение психологов четвертого этапа карьеры с разным уровнем идентичности представлены в таблице 23.

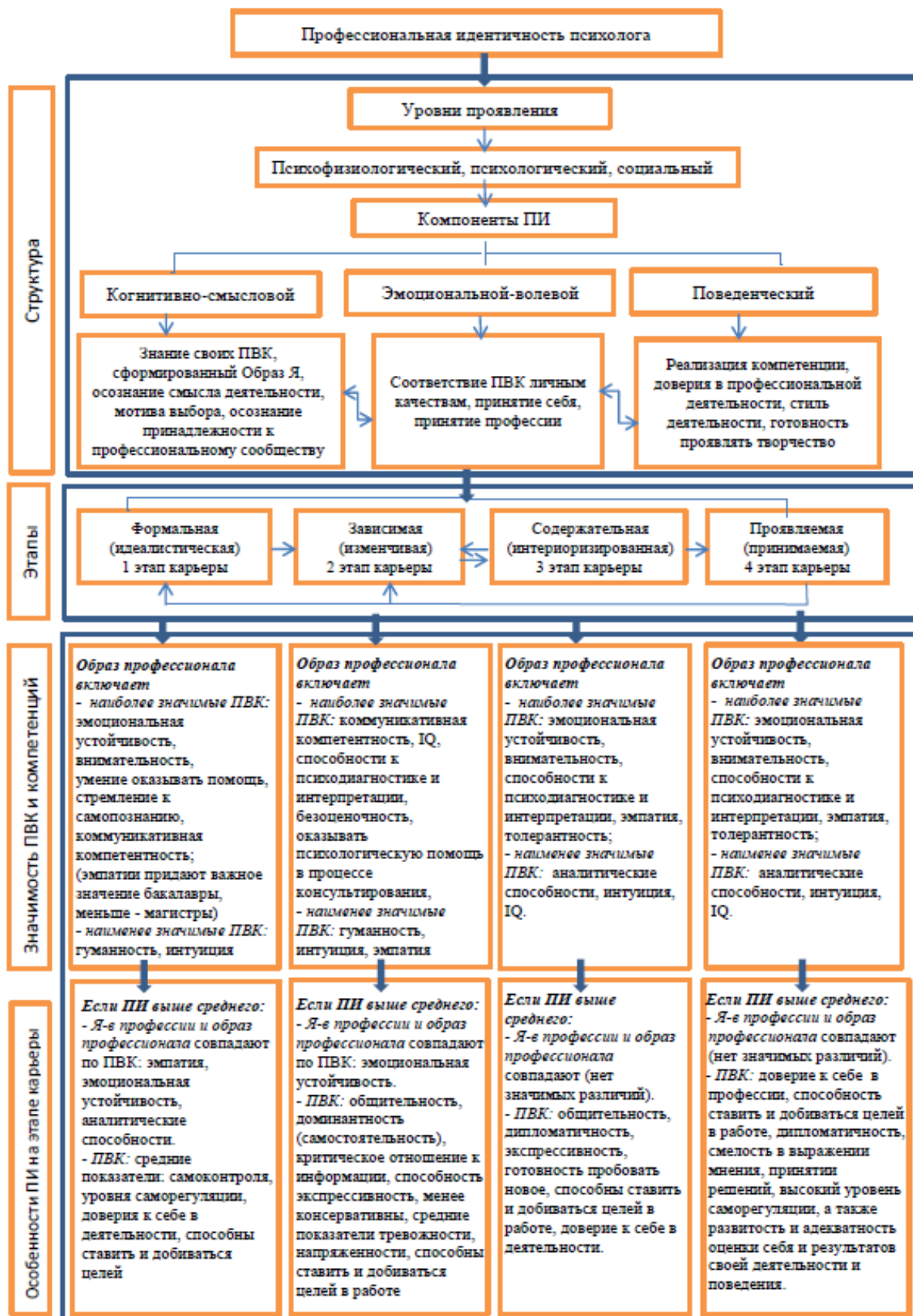
Мы видим, что при сформированной идентичности личностные качества в целом соответствуют ПВК психолога. На этом этапе снова становится актуальным управление эмоциями и саморазвитие. Отметим, что некоторые качества в Я-образе отмечены выше, чем требует профессия (эмпатия, гуманность), что может привести к эмоциональному выгоранию. Тем самым мы выявили особенности становления идентичности психолога на четвертом этапе карьеры.

**Таблица 24.** – Сравнение ПВК в группах с уровнем профессиональной идентичности ниже среднего и выше среднего на четвертом этапе карьерного роста

Уровень ПИ ниже среднего	Уровень ПИ выше среднего
нет значимых различий между Я-образом в профессии и образом профессионала, образ сформирован	
<p><i>Личностные качества не соответствуют ПВК психолога:</i>  средне-низкий уровень доверия к себе, чрезмерная прямолинейность трудности в постановке профессиональных и жизненных целей, (тенденция) робость в выражении собственного мнения, самостоятельных решениях  Общий уровень саморегуляции средний  Оценивание результатов (средний уровень)</p>	<p><i>Личностные качества в целом соответствуют ПВК психолога:</i>  склонны доверять к себе в профессиональной деятельности  дипломатичность  способность ставить и добиваться целей в работе, дипломатичность, смелость в выражении мнения (тенденция)  смелость в выражении мнения, при принятии решений  Общий уровень саморегуляции высокий  Оценивание результатов (высокий уровень) как адекватность и развитость способности к оценке себя и результатов своей деятельности, поведения.</p>

Проведенное эмпирическое исследование позволяет уточнить теоретическую модель профессиональной идентичности (рис. 19).

В полной мере становление профессиональной идентичности будет реализовано только в практике, в самостоятельном поиске, в процессе принятия решений при непосредственном опыте деятельности. Начало этого этапа закономерно связано с прохождением начинающим психологом учебной и производственной практики. Наиболее устойчивый образ и представления о себе в профессии показали психологи со стажем работы от 5 лет. Если специалист по своим собственным оценкам (даже или оценкам экспертов) не соответствует профессии в ПВК, то это может стать причиной снижения эффективности деятельности в реальных условиях рабочего места, привести к разочарованию в профессии и выгоранию [83]



**Рисунок 19** – Теоретико-эмпирическая модель становления профессиональной идентичности психолога на разных этапах карьерного роста

Естественно, что переход от стадии к стадии сопровождается кризисами идентичности, когда происходит пересмотр образа Я как профессионала и самой профессии. В этот период происходит переоценка своих навыков и качеств личности с точки зрения соответствия профессионально важным качествам и компетенциям. Эти процессы запускаются при столкновении личности с новыми условиями среды, когда обнаруживаются несоответствия между личностью, ее навыками, моделями поведения и требованиями профессиональной деятельности.

Переход может происходить линейно, поэтапно, когда происходит уточнение профессиональной идентичности. Однако при отсутствии определенных условий кризис может затянуться, а противоречия приведут к возврату на предшествующий этап, попытке выстроить идентичность заново или к утрате идентичности в своей профессии. Тогда необходимо будет выстраивать новый профессиональный путь, получать переподготовку или повышение квалификации.

\*\*\*

Изменения в становлении ПИ психолога можно проследить по профессиональным качествам в ее структуре, в структуре ее компонентов. Становление профессиональной идентичности психолога проявляется в изменениях как аффективной, так и мотивационной и коммуникативной сфер личности. Психологам, обладающим высоким уровнем ПИ, свойственны: способность к саморегуляции, готовность пробовать новое, способны ставить и добиваться целей в работе, доверие к себе при осуществлении деятельности, коммуникативная компетентность. Психологи с низким уровнем ПИ испытывают трудности в социальном взаимодействии, напряженность в работе, могут проявлять чрезмерную доверчивость к получаемой информации, жесткость и категоричность в оценках и суждениях. Сформированная профессиональная идентичность способствует положительной оценке своих жизненных и профессиональных перспектив.

Для проверки гипотез был разработан план эмпирического исследования, который включал 3 этапа: пилотажный (разработка инструментария), основной (валидизация опросника, сбор эмпирических данных) и завершающий (анализ результатов, уточнение теоретической модели и ее апробация). Разработанная авторская методика соответствует основным показателям валидности и может быть применена в качестве инструмента оценки показателей сформированности профессиональной идентичности психолога и ее компонентов.

Профессиональная идентичность проявляется в изменениях, в первую очередь, аффективной и мотивационной сферах, а также в коммуникативной (которая реализуется в поведении с клиентами и коллегами из профессионального сообщества). Сравнение выраженности компонентов профессиональной идентичности на разных этапах профессионального пути показывает различия на каждом этапе.

Проведенное эмпирическое исследование позволило уточнить теоретическую модель профессиональной идентичности. Показано, что изменения структуры профессиональной идентичности происходят как в когнитивно-смысловом, так и в эмоционально-волевом и поведенческом компонентах и имеют особенности на разных этапах карьерного роста.

Становление идентичности проходит этапы, связанные с этапами карьерного роста. Меняется образ профессионала и представления о наиболее значимых профессионально важных качествах. В целом сформированная идентичность проявляется в том, что личность в большей степени способна ставить и достигать как профессиональные, так и жизненные цели, у нее наблюдается принятие и положительное отношение к своей профессии, трудовым обязанностям.

Становление профессиональной идентичности предполагает, что личностные качества психолога должны все больше соответствовать профессиональным. Психологам с высоким уровнем идентичности, свойственны: стремление к саморазвитию, готовность пробовать новое, способность ставить и добиваться целей в работе, высокая коммуникативная компетентность (гибкость,

эмпатичность, дипломатичность), высокий уровень саморегуляции, а также смелость в выражении мнения, принятии решений доверие к себе в деятельности. Психологи с низким уровнем профессиональной идентичности испытывают трудности в социальном взаимодействии, напряженность в работе, могут проявлять чрезмерную доверчивость к получаемой информации, жесткость и категоричность в оценках и суждениях.

Однако эмпирическое исследование показало, что многие практикующие психологи не смогли достигнуть высокого устойчивого уровня профессиональной идентичности или же находятся на этапе переживания кризиса. Соответственно необходимо понимать эффективность условий, при которых становление профессиональной идентичности будет проходить эффективнее.



## **ГЛАВА 3. ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ПСИХОЛОГА НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ КАРЬЕРНОГО РОСТА**

### **3.1. Апробация модели становления профессиональной идентичности психолога**

Эмпирическое исследование позволило нам уточнить теоретическую модель ПИ психолога перед последующей ее апробацией. На каждом этапе карьерного роста были выявлены профессионально важные качества и компетенции, по которым психологи считают себя недостаточно соответствующими профессии (разрыв в показателях между ПВК в образе Я как профессионала и образе самой профессии).

Апробация разработанной теоретико-эмпирической модели становления профессиональной идентичности прошла на базе ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет» и Центров социального обслуживания населения г. Волгограда и Волгоградской области.

На базе Волгоградского государственного университета был проведен формирующий эксперимент на примере группы обучающихся 3 курса по направлению «Психология». В качестве контрольной группы выступали обучающиеся 4 курса, которые проходили обучение в рамках своего учебного плана, но осуществляли самостоятельный поиск ресурсов для профессионального развития и успешного начала своей карьеры.

Как было показано, у психологов на этом этапе карьеры наблюдается несоответствие образа Я с образом психолога по многим ПВК. В частности, обучающиеся понимают, что им не хватает эмоциональной устойчивости, внимательности, коммуникативной компетентности, а также умений оказывать психологическую помощь в процессе консультирования, отбирать и применять методы и методики, адекватные целям, ситуации и контингенту, интерпретиро-

вать результаты. Все это приводит к отсутствию доверия к себе в профессиональной деятельности.

Следовательно, это несоответствие является проблемным полем, в рамках которого необходимо осуществлять целенаправленную деятельность по оптимизации становления профессиональной идентичности.

Эта работа должна происходить по двум направлениям: 1) работа с образом профессии, идеальным образом Я (его проверка на достоверность, актуальность времени, конкретным сферам деятельности); 2) работа с актуальным уровнем развития ПВК и компетенций психолога.

Важным условием является обучение с применением активных методов. Понимание роли активных методов как средства развития личности отражено в работах А.М. Айламазьяна [5], И.В. Вачкова [5], Т. А. Жалагиной [83], Э.Ф. Зеера [92], О.В. Голубь [6], Г.И. Марасанова [145], Б.Д. Парыгина [188], К. Рудестам [208], Л.Б. Шнейдер [275] и других.

Методологические основы организации групповой психологической работы подробно изложены К. Рудестамом [208], а психологического тренинга - И.В. Вачковым [5]. Особенности применения и эффективность активных методов для различных целей обучения и развития личности были рассмотрены автором подробно в учебном пособии в соавторстве с О.В. Голубь, А.Н. Безруковой, Е.Г. Раймовой [6].

Исследование Т.А. Жалагиной подтвердило высокую эффективность применения адаптированных психодраматических техник (как проигрывание жизненных и профессиональных ролей). Такое погружение позволяло участникам групповой работы получить новый рефлексивный опыт, преодолеть навязанные стереотипы в отношении собственной деятельности, предупредив процессы профессионального выгорания [83]. Комплексная программа работы по сопровождению профессиональной идентичности психолога предложена Л.Б. Шнейдер [275].

В качестве воздействия для формирующего этапа эксперимента были выбраны тренинговые игровые методы с использованием приемов арт-терапии.

Программа состоит из 4 блоков или модулей: Модуль 1. Введение, Модуль 2. Когнитивно-смысловой компонент ПИ, Модуль 3. Эмоционально-волевой компонент ПИ, Модуль 4. Поведенческий компонент ПИ. В каждом модуле запланировано по 3 занятия.

**Целью** программы является оптимизация становления профессиональной идентичности психолога.

**Задачи:**

1. Осознание роли профессиональной идентичности для профессиональной успешности;
2. Исследование актуального уровня профессиональной идентичности и профессионально важных качеств (ПВК);
3. Актуализация в сознании образа профессии и идеального образа Я (его проверка на достоверность, актуальность времени, конкретным сферам деятельности);
4. Предотвращение эмоционального и профессионального выгорания, профилактика стресса.
5. Обучение навыкам продуктивного целеполагания и активизации творческого мышления для преодоления барьеров в профессиональной деятельности
6. Осознание своих профессиональных и жизненных целей, освоение навыков формулирования целей и построения долгосрочных планов в саморазвитии и карьере.

В качестве *методов* были использованы: психологический тренинг, ролевая игра, построение и анализ профессиограммы, карьерограммы; персонограммы, методы арт-терапии, сказкотерапии, анализ мультипликационных фильмов, оценка информации в сети Интернет (рынок психологических услуг). Программа также включала психологическую диагностику (методики исследования профессиональной идентичности психолога и ПВК).

Методы диагностики: методика исследования профессиональной идентичности психолога (Тимофеевой Т.С.), методика Л.Б. Шнейдер, исследования

самооценки ПВК; методика «Кто Я? Какой Я?» (М. Кун, Т.Макпартленд; модификация Т.В.Румянцевой).


**Таблица 25.** – Структура программы

Задачи	Содержание	Материалы
<b>Модуль 1. Введение</b>		
Занятие 1. Исследование представлений о личностной и профессиональной идентичности (ПИ), ее компонентах.	Правила групповой работы Личные цели и ожидаемый результат Психодиагностика Теоретическая часть.	МАК «Цвета и чувства» Бланки методик диагностики Презентация
Занятие 2. Значение ПИ для эффективной профессиональной деятельности в психолога; понятие ПВК и их влияние на ПИ.	Дискуссия Изучение профессиограмм психологов различных ведомств и организаций	Презентация Профессиограммы
Занятие 3. Признаки сформированной ПИ; факторы и условия продуктивной совместной деятельности;	Мозговой штурм на тему «Психолог: современная профессия или мифы»	Маркеры, ватман/доска
<b>Модуль 2. Когнитивно-смысловой компонент ПИ</b>		
Занятие 4. Значение профессионального развития	Анализ причин выбора профессии, поиск или создание собственных смыслов. Анализ актуальных навыков и умений, поиск дополнительных ресурсов (внешних и внутренних) Сказка «Мой путь» (для активизации творческого мышления для преодоления барьеров в профессиональной деятельности). Дискуссия о методах саморазвития	Листы бумаги, цветные карандаши
Занятие 5. Развитие способности понимания и осознания собственной индивидуальности с учетом требований ПВК; актуализация в сознании идеального образа Я (его проверка на достоверность, актуальность времени, конкретным сферам деятельности).	Коллаж на тему «Мое профессиональное настоящее и будущее», для визуализации образов идеального и реального (актуального) Я как субъекта труда (Образы «Я как психолог в настоящем» и «Идеальный психолог»). Поиск механизмов, условий и способов преодоления разрыва между этими двумя состояниями.	МАК Бумага, литы, карандаши, журналы (коллаж)

Продолжение таблицы 25

<p>Занятие 6. Знакомство с понятиями Soft skills (мягкие навыки) и hard skills (жесткие навыки), их структурой, особенностями формирования</p>	<p>Где и кем работают психологи. Изучение рынка перспективных профессий. Дискуссия «Психология – профессия экономики будущего» Анализ короткометражных мультипликационных фильмов для выявления роли гибких навыков.</p>	<p>1. «На старт!» / Jump Start (Short Animation Film by Simon Christen. Original Music by Kent Carter. <a href="http://www.kentcarter.com">http://www.kentcarter.com</a>.) 2. «Мост» "Bridge" by Ting Chian Tey 3. Адажио. Бумажные фигурки. Мультфильм Гарри Бардина 2000г Маркеры, ватман/доска 4. Таблица соотношений Soft skills и hard skills</p>
<p><i>Модуль 3. Эмоционально-волевой компонент ПИ</i></p>		
<p>Занятие 7. Предотвращение эмоционального и профессионального выгорания, профилактика стресса</p>	<p>Работа с негативными чувствами и их роль в формировании ПИ психолога. Психосоматика и эмоциональное выгорание психолога. Дискуссия «Эффективные способы борьбы со стрессом».</p>	<p>Текст сказки-притчи МАК «Проститься, чтобы жить» Презентация</p>
<p>Занятие 8. Развитие способности к эмпатии; умений применять механизмы межличностного восприятия и принятия другого человека, выстраивания психологических границ</p>	<p>Характеристики профессионального общения психолога. Конфликты. Управление эмоциями. Выстраивание психологических границ в общении. Навыки критического отношения к информации.</p>	<p>Карточки для игры «Стол переговоров» Цветные камушки/листочки (создать группы)</p>
<p>Занятие 9. Развитие навыков саморегуляции. Формирование положительного эмоционального состояния</p>	<p>Тренировка навыков распознавания чувств через (образ чувства в теле). Поиск чувства-помощника (поведения как помощника). Роль ритуалов.</p>	<p>Цветные камушки/листочки (создать группы) Цветные карандаши, бумага Названия чувств (для микрогрупп) Пример карты эмоций на неделю</p>
<p><i>Модуль 4. Поведенческий компонент ПИ</i></p>		
<p>Занятие 10. Обучение навыкам самопрезентации, самопродвижения. Соотношение профессиональной этики и эффективного самопродвижения.</p>	<p>Оценка предоставленной информации в сети Интернет (о компетенциях психологов и тренеров, возможностях и ограничениях оказания ими психологических услуг, соответствие кодексу). Изучение навыков самопрезентации и самопродвижения психологов в интернет-пространстве. Ведение блога. Отработка навыков самопрезентации</p>	<p>Кодекс психолога (РПО)</p>

Продолжение таблицы 25

<p>Занятие 11. Обучение навыкам формулирования и реализации профессиональных целей</p>	<p>Возможные варианты карьеры (сферы, виды деятельности, повышение квалификации) Сопоставление интересов способностям и рынку труда Постановка целей по схеме SMART: Specific – конкретные Measurable – измеримые Agreed – согласованные (с целями более высокого уровня) Realistic – реалистичные Timed – определенные во времени</p>	<p>Бумага, цветные карандаши</p>
<p>Занятие 12. Обучение навыкам планирования карьеры построения долгосрочных планов в саморазвитии и карьере</p>	<p>Построение карьерограммы (определение цели, этапов, ключевых направлений движения). Анализ актуальных навыков и умений, поиск дополнительных ресурсов (внешних и внутренних) Сказка (для активизации творческого мышления для преодоления барьеров в профессиональной деятельности). Диагностика.</p>	<p>Листы бумаги, цветные карандаши. Схема согласованности интересов, умений, потребностей общества</p>  <p>Бланки для тестирования</p>

В частности, участникам тренинговых занятий предлагалось составить коллаж на тему «Мое профессиональное настоящее и будущее», где предлагалось создать визуальные образы идеального и реального (актуального) Я как субъекта труда (Образы «Я как психолог в настоящем» и «Идеальный психолог»). Проводилась работа по поиску механизмов, условий и способов преодоления разрыва между этими двумя состояниями. Применялись методы изучения профиограмм психологов различных ведомств и организаций, элементы построения карьерограммы (определение цели, этапов, ключевых направлений движения). Обучающимся предлагалось также провести оценку предоставленной информации в сети Интернет (о компетенциях психологов-консультантов и тренеров, возможностях и ограничениях оказания ими психологических услуг),

а также рассмотреть самопрезентацию психологов в интернет-пространстве. Исследовались вопросы различных форм трудоустройства.

Результаты исследования показали, что у психологов-практиков с разным стажем также могут возникать трудности в формировании профессиональной идентичности, трудности в постановке профессиональных и жизненных целей, недостаточный уровень доверия к себе. Психологам создавать трудности может чрезмерная прямолинейность и консерватизм, а также низкий уровень саморегуляции. Если не уделять внимания идентичности психолога, у специалиста может возникнуть симптомы профессионального выгорания и личностной деструкции.

С целью предотвращения эмоционального и профессионального выгорания и профилактика стресса для сотрудников социальных центров были проведены круглые столы. В рамках таких мероприятий рассматривались вопросы профессионального развития, признаки профессионального выгорания, техники эмоциональной саморегуляции. С психологами обсуждались возможности поддержания профессиональной идентичности с помощью методов арт-терапии, релаксации, саморазвития (повышение квалификации, супервизия, самообразование).

Другим направлением в апробации результатов была разработка способа для определения профпригодности личности к профессиональной деятельности.

Разработанный способ позволяет соотнести некоторые профессиональные качества человека (психоэмоциональные (особенности нервной системы, темперамента), коммуникативные и организаторские склонности) с порогом тепловой чувствительности (отражающим уровень общей неспецифической реактивности организма). В составе научного коллектива получен патент на изобретение «Способ определения профпригодности человека к основным типам профессий».

Совокупность показателей служит критерием для выявления склонностей человека к основным типам профессий, в том числе может служить оценкой его профессиональной пригодности.

Таким образом, апробация модели предполагает работу как с образом профессии, идеальным образом Я (его проверка на достоверность, актуальность времени, конкретным сферам деятельности); так развитие ПВК и компетенций психолога. Важным условием является применение активных методов обучения.

### **3.2. Формирующий эксперимент по оценке эффективности модели становления профессиональной идентичности психолога.**

Современные исследования показывают, что психологи испытывают трудности в формировании профессиональной идентичности, что уже проявляется на этапе обучения. В частности М.В. Чумаков, И.В. Васильева показали, что от курса к курсу у студентов снижается интерес к профессии, начинают преобладать отрицательные эмоции, пассивное отношение к самому процессу обучения [266]. Эти результаты демонстрируют необходимость сопровождения психологов, особенно старших курсов, чтобы сохранить приверженность профессии, помочь преодолеть кризисы идентичности и приступить к профессиональной деятельности.

Провести оценку эффективности модели становления профессиональной идентичности психолога позволяет формирующий эксперимент. Этот метод предполагает оценку динамики изменений у испытуемых (группы) по определенным параметрам в процессе целенаправленного воздействия.

Формирующий эксперимент был проведен на базе Волгоградского государственного университета. Испытуемыми стали обучающихся 3 курса по направлению «Психология» (15 человек). В качестве контрольной группы выступали обучающиеся 4 курса по направлению «Психология» (16 человек). Эксперимент проходил в течение 12 недель учебного семестра.



Рассмотрим результаты формирующего эксперимента (оценки эффективности активных методов в психолого-педагогическом сопровождении становления профессиональной идентичности психологов). Воздействие осуществляется на ПВК психолога, в том числе формирование реалистичного образа Я в профессии.

На первом этапе были зафиксированы их показатели каждого из компонентов профессиональной идентичности, определена разница в самооценке ПВК и компетенций между образом Я-реальное и образом Я-идеальное. На констатирующем этапе были повторно зафиксированы показатели каждого из компонентов профессиональной идентичности у участников, оценка ПВК и компетенций.

Результаты были обработаны с помощью критерия U критерий Манна-Уитни (для сравнения показателей экспериментальной и контрольной группы), критерия для зависимых выборок Вилкоксона (для сравнения показателей экспериментальной и контрольной групп в начале и в конце эксперимента).

Ключевым параметром для формирующего эксперимента была оценка профессиональной идентичности экспериментальной и контрольной групп (табл. 26).

**Таблица 26** – Сравнение показателя профессиональной идентичности экспериментальной и контрольной групп в начале эксперимента

	Средние (пред-тест)	Н <sub>0</sub> – группы не имеют значимых различий
экспериментальная группа	96,4	принимается Н <sub>0</sub>
контрольная группа	97,3	

Как видно из таблицы, в начале эксперимента группы не имеют значимых различий в общих показателях профессиональной идентичности. Средний показатель ПИ в экспериментальной группе составил 96,4, в контрольной – 97,3. Наиболее высокие результаты у обучающихся были получены по когнитивно-смысловому компоненту ПИ (36,1 и 38,2 баллов), наименьшие баллы – по поведенческому компоненту ПИ (28,8 и 29,2 баллов).

В контрольной группе показатель несколько выше, но значимых различий не обнаружено. Группы характеризуются примерно одинаковым уровнем ПИ.

Изменения зафиксированы по результатам повторного тестирования (табл. 27).

**Таблица 27** – Сравнение показателя профессиональной идентичности в экспериментальной и контрольной группе

	Средние	Н <sub>0</sub> – группы не имеют значимых различий
экспериментальная группа (пред-тест)	96,4	отклонение Н <sub>0</sub>
экспериментальная группа (пост-тест)	102,6	
контрольная группа (пред-тест)	97,3	принимается Н <sub>0</sub>
контрольная группа (пост-тест)	99,1	

Как видно из таблицы 29, изменения произошли в экспериментальной группе, в которой использовались активные методы обучения.

В контрольной группе, хотя и наблюдается некоторое увеличение показателя профессиональной идентичности, достоверных различий не выявлено. То есть за время обучения их профессиональная идентичность значимо не изменилась. Отметим, что в экспериментальной группе изменения произошли за счет когнитивно-смыслового и эмоционально-волевого компонентов. Значимых различий в поведенческом компоненте выявить не удалось.

Помимо показателей профессиональной идентичности на начальном и констатирующем этапах определялась разница в самооценке профессионально важных качеств и компетенций между образом Я-реальное и образом Я-идеальное.

В частности, в экспериментальной группе средняя разница в оценке компетенций и ПВК между профессиональным Я-реальное и Я-идеальное составляла 3,6 балла. Наибольший разрыв наблюдался в оценке компетенций, эмоциональной устойчивости и коммуникативных навыков. У 3 человек из 15 также были отмечены значимые несоответствия в показателях эмпатии, внимательности и интеллектуальных способностях.

В контрольной группе средняя разница в оценке компетенций и ПВК между профессиональным Я-реальное и Я-идеальное составляла 3,3 балла. Однако также были выявлены обучающиеся (2 человека) с минимальными показателями

телями Я-реального. Отметим, что в данную группу входили выпускники бакалавриата (четвертый курс обучения), у которых к моменту начала эксперимента было больше часов практического обучения и опыта в реализации психологических мероприятий.

В результате разница (дельта) в средних значениях ПВК (между идеальным психологом и собственной личностью) также сократилась в экспериментальной группе. Средняя разница в оценке компетенций и ПВК между профессиональным Я-реальное и Я-идеальное составила 2,5 балла. В основном это было связано с более реалистичной и дифференцированной оценкой образа идеального психолога. В контрольной группе средняя разница в оценке компетенций и ПВК между профессиональным Я-реальное и Я-идеальное составила 2,8 балла.

После проведенной работы Я-образ психологов из экспериментальной группы стал более согласованным с образом профессионала. Обучающиеся смогли улучшить собственные навыки аналитической оценки проблемной ситуации, развить навыки самоконтроля, более реалистично оценивать практикующего психолога с точки зрения его способности к эмоциональной регуляции. В экспериментальной группе у студентов появились более четкие профессиональные цели. Многие смогли обозначить варианты продолжения обучения в магистратуре, трудоустройства по специальности, поставили задачи получения повышения квалификации по интересующим направлениям деятельности.

Таким образом, полученные результаты подтвердили, что целенаправленное воздействие на ПВК с помощью активных методов способствовало повышению профессиональной идентичности.

### **3.3. Психологическое сопровождение становления профессиональной идентичности психолога на разных этапах карьерного роста**

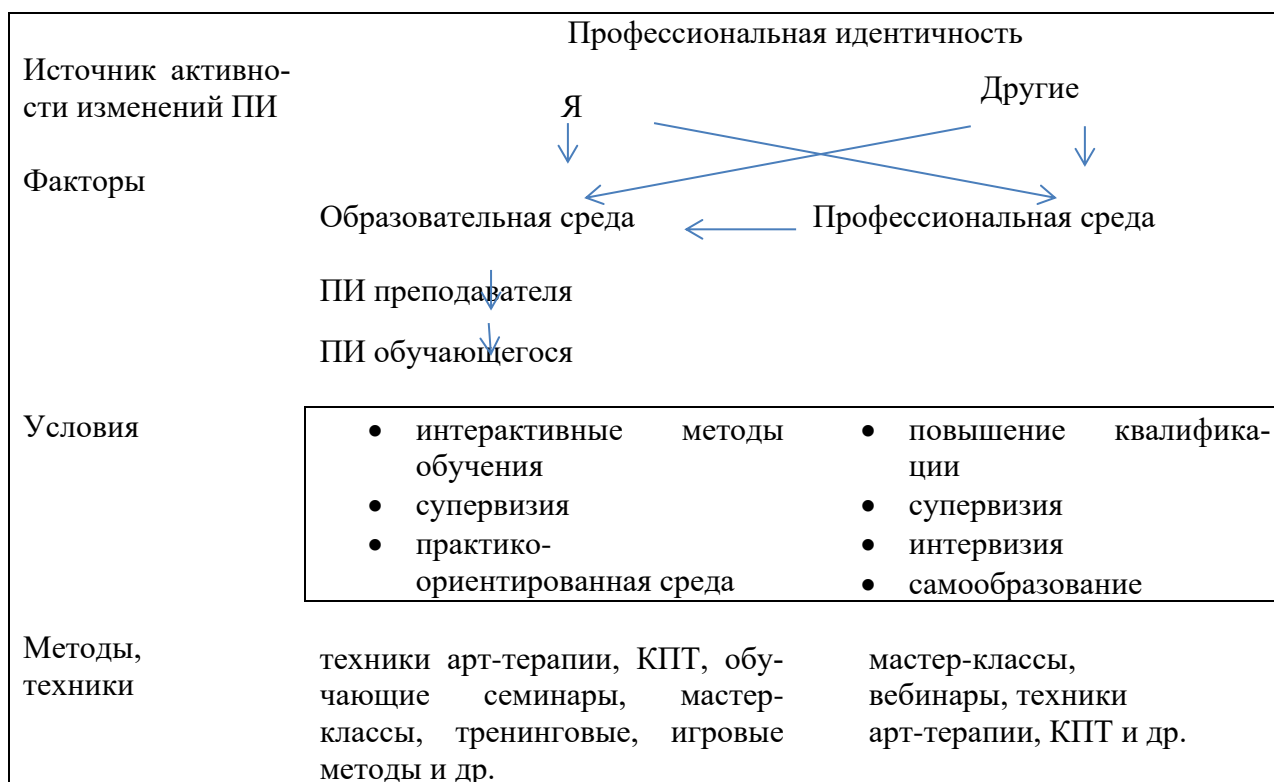
Теоретико-эмпирическое исследование показало, что становление профессиональной идентичности является значимым условием развития карьеры психолога. Однако существующие подходы к их подготовке и обучению в нестабильной ситуации в экономике и обществе, препятствуют этому процессу.

На основании эмпирических данных, мы можем содержательно уточнить условия становления профессиональной идентичности психолога (блок 2 «Формирующий»)

Можно говорить о том, что становление идентичности психолога может осуществляться как самостоятельно, так и целенаправленно. Первый вариант предполагает, что психолог самостоятельно решает о необходимости дополнительного обучения, читает книги, задает вопросы коллегам и обращается с ними к супервизору, пробует новые методы оказания помощи. Становлению ПИ будет способствовать более глубокое понимание специфики профессии и сопоставление требований к профессионалу с личностными качествами (самопознание).

Во втором векторе развития необходимо создание внешних психолого-педагогических условий (практико-ориентированной среды на этапе получения образования, мероприятий с участием профессионально сообщества, включая преподавателей вузов, возможности активного общения с его представителями [227, 273].

Условия и факторы становления отражены на рисунке 20.



**Рисунок 20** – Условия и факторы становления ПИ психолога

Как было отмечено ранее, изменения профессиональной идентичности связаны с воздействием индивидуально-личностных, социокультурных и средовых факторов. Психолого-педагогическое сопровождение актуально осуществлять через трансформацию профессиональной среды и образовательной среды, в том числе с учетом ПИ преподавателя и ПИ обучающегося. Источники активности в изменениях ПИ может принадлежать самому субъекту труда или находиться во внешней среде. Отметим, что чем выше уровень профессионального развития, тем большую роль играет собственная активность субъекта труда.

Рассмотрим некоторые конкретные способы сопровождения становления профессиональной идентичности психолога.

Интерактивные методы как средств развития личности исследуется в работах А.М. Айламазьян, Ю.Н. Емельянова, Э.Ф. Зеер, О.В. Голубь, Г.И. Марасанова, Б.Д. Парыгина, Л.А. Петровской, К. Рудестам. Активные методы создают, с одной стороны, возможность отработки навыков в безопасной обстановке, с другой – служат источником общения, снимая «исключительность» возникающих трудностей.

Эффективными для становления ПИ считаются групповые тренинги как формы профессионального обучения и саморазвития. Во время таких занятий специалист приобретает навыки преодоления барьеров в общении с клиентами с коллегами, формируется безопасная среда для обсуждения страхов и трудностей, связанных с профессиональной деятельностью (понимание того, что трудности и сомнения периодически возникают даже у очень компетентных психологов), что дает возможность выстроить или скорректировать стиль деятельности. В частности, тренинги показали свою эффективность для ПИ в работе Л.Б. Шнейдер. Н.С. Явленская указывает, что они выступают наиболее эффективной формой развития именно ПВК [288]. В процессе тренинговых занятий можно работать в направлении планирования карьеры, осознания внешних и внутренних ресурсов для карьерного и личностного роста. Именно личностное развитие является неотъемлемым условием становления ПИ психолога, к

вариантам которого Л.Б. Шнейдер отнесла развитие рефлексии (профессиональной и личностной), согласованность теоретической ориентации психолога с целями его работы в процессе оказания помощи клиентам [279].

Средствами по формированию и развитию ПИ могут выступать методы профессиограммы (выявление особенностей для различных сфер деятельности психолога, сопоставление с личностными особенностями), карьерограммы (как их построение, так или анализ), ролевая игра, техники визуализации, целеполагания, методы арт-терапии.

В исследовании Л.Е. Солянкиной подтверждено, что для успешного формирования компетентного специалиста (а, следовательно, с устойчивой профессиональной идентичностью) карьерограмма может стать эффективным инструментом в его профессиональном развитии и карьерном росте. Используя метод карьерограммы, психологи, еще на этапе обучения, могут лучше разобраться в направлениях и отраслях современной психологии, вариантах занятости, выбрать из них подходящие согласно личностным качествам и особенностям. Основанием карьерограммы являются: 1) профессиограмма; 2) персонограмма; 3) акмеограмма [223]. Во-первых, необходимо рассмотреть особенности труда психолога, требования к человеку, которые предъявляет профессия, ограничения, которые могут возникнуть при осуществлении данной деятельности. Во-вторых, следует провести оценку актуального уровня развития собственных профессионально важных качеств и необходимых для профессии компетенций. Третьим этапом становится планирование вариантов профессионального и личностного развития, путей их достижения.

Л. Б. Шнейдер также указывает на необходимость психологической практики и профессионального общения для осознания и преодоления трудностей в реальной деятельности [279].

Еще одним важным условием для успешного формирования и развития ПИ выступает практика супервизии («надзор», который реализуется в индивидуальной или групповой форме в процессе взаимодействия с более опытным наставником), а также интервизии (профессионального общения психологов,

находящихся примерно на равных уровнях мастерства). На этих встречах (сессиях) начинающие психологи получают возможность обсудить сложные случаи и возникающие трудности в практической деятельности либо с более опытным наставником, либо со своими коллегами. Доступность технологий (средств видеосвязи) расширили возможности супервизии и интервизии, когда психологи более не ограничены узким кругом специалистов, выбирающихся не по уровню мастерства или схожести методологических позиций, а по территориальному признаку.

Для психолога супервизия является неотъемлемой частью профессионального становления. И, несмотря на то, что изначально идея супервизии была связана только с клинической практикой (реализовывалась для психотерапевтов, психоаналитиков), в настоящее время используется во многих профессиях, связанных с социальной помощью. Отметим, что для обучающихся психологов в качестве супервизоров фактически выступают преподаватели профильных курсов. Однако после окончания вуза молодой специалист может выбрать супервизора в рамках методологической позиции.

При этом в ней стране до выхода образовательного стандарта ФГОС 3++ при осуществлении подготовки психологов в вузах супервизия не рассматривалась как особая компетенция или необходимое условие становления психолога. В новом актуализированном образовательном стандарте, опубликованном на официальном сайте [www.fgosvo.ru](http://www.fgosvo.ru), появилась следующая формулировка обще-профессиональной компетенции «ОПК – 7». Она требует от выпускника способности «поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией» [187]. На наш взгляд, до этого момента компетенции не позволяли в полной мере формировать идентичность, но способствовали принятию профессиональной роли, свидетельствовали о готовности к осуществлению консультирования, диагностики, просвещению и так далее.

Внимание к изучению супервизии, ее особенностей, в том числе ее значения для становления профессионала в области психологии и психотерапии отражают зарубежные исследования [303; 311; 318; 325]

Среди направлений в исследовании супервизии можно назвать следующие: супервизия в контексте профессионального развития и ПИ (Д. Фридман, Н. Дж. Каслоу, М. К. Гини, Д. С. Ньюман, А. Э. Сильва, С. Вэлли-Грей, К. Барретт) [311; 318]; ее эффективность с точки зрения влияния этнических (в том числе расовых) установок, стереотипов, особенностей коммуникации (например, М. М. Джерниган, К. Э. Грин, Дж.Э. Хелмс [325]); этические вопросы супервизии, в частности самораскрытия перед супервизируемым (Э. Альберт, К. Клевинджер, Э. Райх) [303]. Такое разделение весьма условно, так как трудности в коммуникации и обретения общих смыслов также могут являться теми негативными факторами, которые будут не только усложнять сам процесс супервизии, но и в целом влиять на становление начинающего профессионала. Это подтверждают и эмпирические исследования [325].

При этом отмечается, что в целом супервизия, если сравнивать с осуществлением административного контроля, является более эффективным методом развития профессионала. Значимость супервизии и ее качественное проведение позволяет разрешить сразу комплекс задач: активизирует самопознание (через понимание и принятие психологом актуального уровня развития способностей и компетенций, а также необходимого для профессии); способствует повышению эффективности деятельности, за счет снижения временных затрат на достижение цели клиентом, так и снижения риска совершить ошибки; снижает вероятность появления синдрома профессионального выгорания.

Рассмотренные варианты управления процессами становления профессиональной идентичности позволяют организовать эффективное сопровождение.

Согласно проведенному теоретическому и эмпирическому исследованию мы можем выстроить алгоритм психологического сопровождения в становлении ПИ психолога на разных этапах карьеры (табл. 28).



**Таблица 28** – Алгоритм психологического сопровождения в становлении ПИ психолога на разных этапах карьеры.

Этапы карьеры	Диагностический этап	Направления практической психологической работы
Обучающиеся по направлению «Психология»	Методика исследования профессиональной идентичности психолога, исследования самооценки ПВК; Комбинированный личностный опросник Г.А. Леевика, опросник «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой; опросник А. А. Кисселя «Удовлетворенность профессией»,	Работа в первую очередь с эмоционально-волевым компонентом, а также когнитивно-смысловым. Практические занятия с использованием активных методов позволят развить навыки саморегуляции, а также необходима работа по работе с самооценкой личностных качеств и компетенций; сопоставить с учетом требований, предъявляемым к психологу в определенных сферах, выстроить перспективы, определить шаги для реализации целей, расширить представления о самой профессии, ее сферах
Психологи со стажем работы от 0-1 года		Работа направлена на поведенческий компонент: принятие своих компетенций, работа с «синдромом новичка», преодоление чрезмерно критичного отношения к своим способностям и качеству оказанных психологических услуг (за счет супервизии, интервизии). Важно скорректировать карьерную модель с учетом реальной деятельности, выстроить перспективы, наметить шаги для продолжения карьеры (например, повышение квалификации). Для развития когнитивно-смыслового, эмоционально-волевого компонентов необходимо также уменьшить разрыв между образом Я в профессии и образом профессионала, совершенствовать навыки эмоциональной саморегуляции.
Психологи со стажем работы от 1-5 года		Работа, в первую очередь, направлена на эмоционально-волевой компонент. Проходить супервизию, посещать профессиональные мероприятия, проанализировать компетенции, в случае несоответствия, продумать варианты решения.
Психологи со стажем работы от 5-10 лет		Работа, в первую очередь, направлена на когнитивно-смысловой и поведенческий компоненты. Проходить супервизию, посещать профессиональные мероприятия, обмениваться опытом. Возможно осуществлять сопровождение, супервизию начинающим психологам. Отслеживать эмоциональное выгорание.
Психологи со стажем работы более 10 лет		Работа, в первую очередь, направлена на когнитивно-смысловой компонент. Важный этап в переоценке смыслов и ценностей. Возможна перепрофориентация и реконструирование профессиональной идентичности.

Таким образом, становление идентичности психолога может осуществляться как самостоятельно, так и целенаправленно в условиях организации практико-ориентированной образовательной среды, осуществления супервизии, с использованием активных методов обучения и саморазвития личности. Психолого-педагогическое сопровождение необходимо проводить как на этапе обучения психолога (работа с идентичностью обучающегося, а также работа с идентичностью преподавателя), так и на этапе профессионализма. Чем выше уровень профессионального развития, тем большую роль играет собственная активность субъекта труда, но сопровождение становления ПИ на начальных этапах карьеры снижает вероятность проявления профмаргинализма.

\*\*\*

Становление профессиональной идентичности психолога может осуществляться или самостоятельно, стихийно, или целенаправленно, в результате создания внешних психолого-педагогических условий. Источники активности в изменениях ПИ может принадлежать самому субъекту труда или находиться во внешней среде. Изменения профессиональной идентичности связано с воздействием индивидуально-личностных, социокультурных и средовых факторов. Психолого-педагогическое сопровождение актуально осуществлять через трансформацию профессиональной среды и образовательной среды, в том числе с учетом ПИ преподавателя и ПИ обучающегося. Важной особенностью является познание личностных качеств и сопоставление их с требованиями профессии.

На каждом этапе карьерного роста были выявлены профессионально важные качества и компетенции, по которым психологи считают себя недостаточно соответствующими профессии, что актуализирует необходимость целенаправленного сопровождения по оптимизации становления профессиональной идентичности. Работа происходит по двум направлениям. Во-первых, необходима работа с образом профессии, идеальным образом Я (его проверка на до-

стоверность, актуальность времени, конкретным сферам деятельности). Во-вторых, работа с актуальным уровнем развития ПВК и компетенций психолога.

Важным условием является обучение с применением активных методов. Более высокий уровень развития идентичности показали психологи, которые отметили возможность обращаться за супервизией.

Результаты формирующего эксперимента подтвердили, что психологи, которые в рамках своего профессионального обучения получали дополнительное целенаправленное психолого-педагогическое сопровождение, повысили уровень сформированности профессиональной идентичности и ее компонентов. Чем выше уровень профессионального развития, тем большую роль играет собственная активность субъекта труда, но сопровождение становления ПИ на начальных этапах карьеры снижает вероятность проявления профмаргинализма.

Разработан алгоритм психологического сопровождения в становлении профессиональной идентичности психолога на разных этапах карьеры, который включает различные направления практической психологической работы с учетом этапа карьеры психолога.

Результаты позволяют говорить о том, что оказывать воздействие на становление профессиональной идентичности можно за счет познания и развития профессионально важных качеств. Это подтверждает практическую значимость исследования.

## Заключение

Актуальность представленных в данной монографии результатов теоретико-эмпирического исследования определяется транзитивными социально-экономическими процессами, которые определили потребность общества и государства в высоко квалифицированных кадрах. Высокие стандарты предъявляются не только к компетенциям специалиста быстро и качественно решать все более сложные профессиональные задачи, но и к его личности. Одним из наиболее важных критериев выступает становления личности как субъекта труда, что актуализирует проблему исследования профессиональной идентичности. При этом отмечаются кризисные явления в идентичности представителей многих профессий, но особенно для социэкономических профессий, в частности психологов.

В психологии понимание идентичности является актуальным направлением исследований. Данный феномен связан с таким понятием как самосознание и является более общим к категории самоопределения, включает образ профессии и профессиональный «Я-образ», принятие уникальности собственного «Я». Классификацию профессиональной идентичности можно выстроить через следующие основания: стабильности или изменчивости идентичности как феномена, детерминант развития профессионала, механизмов формирования идентичности, через способы интерпретации (в рамках различных научных школ и подходов). Сущность ПИ определяется интеграцией условий деятельности (внешними и внутренними).

Выделяется три направления в понимании генезиса профессиональной идентичности: изучение влияния социальной группы, представленной профессиональным сообществом, необходимость соответствовать их требованиям; изучение процессов и механизмов овладения профессиональными навыками, ценностями, необходимость соответствия личностных качеств и требований профессии, способов и механизмов аттестации и сертификации; анализ воздействия профессиональной среды на личность профессионала.

Профессиональная идентичность психолога представляет собой структурно-личностное новообразование, позволяющее выразить личности представления о себе как о профессионале, о деятельности, своем месте в профессиональном сообществе, о своем профессиональном развитии и карьерном пути. Эта структура сочетает разнонаправленные тенденции: стремление к устойчивости представлений личности о себе и динамичность, способность к развитию и изменениям с учетом социальной ситуации. В основе изменений лежат механизмы дифференциации и интериоризации профессионально важных качеств и компетенций во взаимодействии с профессиональным сообществом. Процесс формирования идентичности обусловлен социальным сравнением и связан с усвоением культурных и социальных образцов.

Профессиональная идентичность выполняет значимые функции: обеспечивает реализацию аффилиативных потребностей за счет включения в профессиональное сообщество, способствует обретению признания и уважения как специалиста, осуществляет функцию контроля за соблюдением норм сообщества, позволяет управлять профессиональным развитием и карьерой.

В структуре профессиональной идентичности выделяются уровни и компоненты. Количество компонентов значительно различается в разных концепциях профессиональной идентичности, но их содержание в целом отражает основные аспекты профессионального развития и сочетание изменений субъективном (гностическом) уровне и объективном (в социальном, профессиональном статусе). Определено, что структура профессиональной идентичности состоит из трех взаимосвязанных компонентов: когнитивно-смыслового, эмоционально-волевого, поведенческого. Важным содержанием в структуре компонентов профессиональной идентичности выступают профессионально важные качества и компетенции. Они выступают одновременно эталоном для социального сравнения и саморазвития, и критерием принятия в профессиональное сообщество, критерием соответствия профессиональным групповым нормам, условием успешного осуществления деятельности. При этом нет единых, универсальных требований относительно этих качеств для психологов в связи с

разнообразием видов и условий деятельности, научных школ, а также образовательных стандартов.

*Становление* ПИ проходит поэтапно и сопряжено с профессионализацией и карьерным ростом. Понятие карьеры имеет два основных аспекта: формальные (повышение в должности, переход на новую ступень профессионального развития, повышение уровня дохода) и неформальные (удовлетворенность, психологическое благополучие, развитие профессионального самосознания и идентичности) признаки. Карьера представляется как последовательная смена этапов профессионализма. Психологическая структура карьеры включает три основных элемента: целевой, процессуальный и результативный компоненты. Построение карьеры психолога связано с изменениями его профессиональной идентичности и проходит четыре этапа: идеалистический (формальный), поисковой, компетентностный, творческий. Психологам как профессионалам достаточно сложно выстраивать классическую вертикальную карьеру в связи разнообразием возможностей трудовой занятости, их многофункциональностью, спецификой предмета и продукта труда, взаимосвязи личностного и профессионального развития, но важным критерием является признание со стороны профессионального сообщества.

Показано, что становление профессиональной идентичности - нелинейный процесс, связанный с гетерохронным развитием профессионально важных качествах и компетенций. Это определило необходимость выявить, как меняется содержание и структура профессиональных качеств в процессе становления профессиональной идентичности психолога.

Для исследования профессиональной идентичности психолога был разработан опросник, который соответствует основным показателям валидности и может применяться в качестве инструмента оценки показателей сформированности профессиональной идентичности психолога и ее компонентов.

Профессиональная идентичность как структурно-личностное новообразование на разных этапах карьеры затрагивает, в первую очередь, аффективную и

мотивационную сферу личности, а также коммуникативную (которая проявляется в поведении с клиентами и коллегами из профессионального сообщества).

Для психологов, которых можно отнести к группе сформированной профессиональной идентичности, характерны следующие особенности: стремление к саморазвитию, успешное применение методов саморегуляции психофизиологических состояний, отсутствие тревожности, эмоциональная чувствительность, высокая коммуникативная компетентность (гибкость, эмпатичность, дипломатичность), доверие к себе. При низком уровне профессиональной идентичности психологи отличаются тревожностью, напряженностью, проявляют робость, неуверенность в социальных контактах, могут проявлять чрезмерную доверчивость к получаемой информации, жесткость и категоричность в оценках и суждениях.

Становление профессиональной идентичности психолога проявляется в том, что личностные особенности воспринимаются в соответствии с профессионально важными качествами.

Нами было также выявлено, что изменения структуры профессиональной идентичности происходят как в когнитивно-смысловом, так и в эмоционально-волевом и поведенческом компонентах и имеют особенности на разных этапах карьерного роста.

Становление идентичности проходит этапы, связанные с этапами карьерного роста. Этапы в построении карьеры психолога связаны с изменениями его профессиональной идентичности и проходят четыре этапа: идеалистический (формальный), поисковой, компетентностный, творческий. На этих этапах меняется образ профессионала и представления о наиболее значимых профессионально важных качествах. В целом сформированная идентичность проявляется в том, что личность в большей степени способна ставить и достигать как профессиональные, так и жизненные цели, у нее наблюдается принятие и положительное отношение к своей профессии. Как показало исследование, когнитивно-смысловой компонент является ведущим на всех этапах развития профессионала, эмоционально-волевой показывает наибольшую динамику изменений в

разрезах карьерного роста. На четвертом этапе у психологов наблюдается согласованность всех компонентов профессиональной идентичности.

Становление профессиональной идентичности психолога происходит в процессе профессионализации за счет преодоления противоречий между профессиональными и личностными качествами. На третьем и четвертом этапе становления идентичности незначимых различий между ПВК «Я-в профессии» и образом профессионала. Знание качеств, которые в большей степени определяют успешность становления профессиональной идентичности, позволяют оказывать целенаправленное воздействие на ее становление.

Проведенный анализ позволил выстроить модель становления профессиональной идентичности психолога. Модель имеет три блока: основной (раскрывающий особенности содержания и структуры профессиональной идентичности психолога); формирующий (включающий комплекс социально-психолого-педагогических условий развития профидентичности в образовательном процессе и на этапе профессионализации); результативный (в котором представлены критерии становления профессиональной идентичности, успешности этого процесса). Теоретико-эмпирическая модель описывает особенности структуры профессиональной идентичности психолога на разных этапах карьерного роста. Содержательным наполнением компонентов идентичности выступают профессионально-важные качества. Полученная модель позволяет выявить, как меняется содержание и структура профессиональных качеств психолога в процессе становления его профессиональной идентичности.

Оптимизация процесса становления профессиональной идентичности психолога на разных этапах карьерного роста включает создание благоприятных условий для активного взаимодействия в образовательной и профессиональной среде. Сопровождение включает два основных направления: 1) работа с образом профессии, идеальным образом Я (его проверка на достоверность, актуальность времени, конкретным сферам деятельности), 2) работа с актуальным уровнем развития ПВК и компетенций психолога.



Психолого-педагогическое сопровождение необходимо проводить как на этапе обучения психолога (работа с идентичностью обучающегося, а также работа с идентичностью преподавателя), так и на этапе профессионализма. Разработан алгоритм психологического сопровождения в становлении профессиональной идентичности психолога на разных этапах карьеры, который включает различные направления практической психологической работы с учетом этапа карьеры психолога. Чем выше уровень профессионального развития, тем большую роль играет собственная активность субъекта труда.

Результаты формирующего эксперимента подтвердили, что психологи, которые в рамках своего профессионального обучения получали дополнительное целенаправленное психолого-педагогическое сопровождение, повысили уровень сформированности профессиональной идентичности и ее компонентов. При реализации сопровождения у психологов развиваются такие качества как способность к саморегуляции (им становится легче выражать собственные эмоции, контролировать их), снижается тревожность, проявляются смелость в социальном взаимодействии, доверие к себе при осуществлении деятельности, актуализируется стремление к самопознанию.

Таким образом,

1. Обосновано представление о профессиональной идентичности как структурно-личностном новообразовании, позволяющее выражать личности представления о себе как о профессионале, о деятельности, своем месте в профессиональном сообществе, о профессиональном развитии и карьерном пути. Эта структура сочетает разнонаправленные тенденции: стремление к устойчивости представлений личности о себе и динамичность, способность к развитию и изменениям с учетом социальной ситуации. В основе изменений лежат механизмы оценки, дифференциации и интериоризации профессионально важных качеств и компетенций во взаимодействии с профессиональным сообществом. Основные функции ПИ заключаются в реализации аффилиативных потребностей, обретении статуса и признания профессиональным сообществом, в осуществлении контроля и активном управлении профессиональным развитием и

карьерой за счет механизма интериоризации профессионально важных качеств и компетенций в процессе обучения и общения с представителями сообщества.

2. Определено, что психологическую структуру профессиональной идентичности составляют три взаимосвязанных компонента: когнитивно-смысловой, эмоционально-волевой и поведенческий. Содержанием этих компонентов выступают профессионально важные качества и компетенции, Они являются одновременно эталоном для социального сравнения и саморазвития, и критерием соответствия профессиональным групповым нормам, условием успешного осуществления деятельности. Для оценки сформированности профессиональной идентичности психолога и ее компонентов разработан и валидизирован опросник.

3. Карьерный рост для психологов представляется как последовательная смена этапов профессионализма, что проявляется в признании со стороны профессионального сообщества. Он связан с повышением уровня мастерства, владения компетенциями и сформированными профессиональными качествами, что отражается в изменениях профессиональной идентичности: от формальной и неустойчивой (изменчивой) к интериоризированной и проявляемой. Этапы в построении карьеры психолога связаны с изменениями его профессиональной идентичности и проходят четыре этапа: идеалистический (формальный), поисковой, компетентностный, творческий. Психологам как профессионалам достаточно сложно выстраивать классическую вертикальную карьеру в связи разнообразием возможностей трудовой занятости, спецификой объекта труда, взаимосвязи личностного и профессионального развития.

На любом этапе становления профессиональной идентичности может возникнуть потребность ее пересмотра с учетом изменений социальной ситуации.

4. Профессионально важные качества и компетенции являются основой становления профессиональной идентичности психолога, что отражается в их различной структуре на разных этапах карьерного роста психолога.

Становление профессиональной идентичности предполагает, что личностные качества психолога должны все больше соответствовать профессиональным.

Психологам с высоким уровнем идентичности, свойственны: стремление к саморазвитию, готовность пробовать новое, способность ставить и добиваться целей в работе, высокая коммуникативная компетентность (гибкость, эмпатичность, дипломатичность), высокий уровень саморегуляции, а также смелость в выражении мнения, принятии решений доверие к себе в деятельности.

Психологи с низким уровнем профессиональной идентичности испытывают трудности в социальном взаимодействии, напряженность в работе, могут проявлять чрезмерную доверчивость к получаемой информации, жесткость и категоричность в оценках и суждениях.

5. Модель становления профессиональной идентичности психолога включает следующие блоки: основной (раскрывающий особенности содержания и структуры профессиональной идентичности); формирующий (включающий комплекс социально-психолого-педагогических условий развития профессиональной идентичности в образовательном процессе и на этапе профессионализации); результативный (содержащий критерии становления профессиональной идентичности и ее этапы). Теоретико-эмпирическая модель профессиональной идентичности психолога описывает особенности содержания и структуры профессиональной идентичности психолога, позволяет оценить этап становления идентичности субъекта труда. Содержательным наполнением компонентов идентичности выступают профессионально важные качества.

Программа сопровождения становления профессиональной идентичности психолога, направленной на работу с профессионально важными качествами и компетенциями в рамках предложенной модели, показала свою эффективность на основе формирующего эксперимента.

## Список литературы

1. Абдуллаева, М.М. Психосемантический подход к профессиональной идентичности личности / М.М. Абдуллаева // Психологический журнал. – 2004. – № 2. – С. 86-95
2. Абрамова В. Н. Методологические основы психологической подготовки персонала промышленных предприятий к работе в условиях повышенного риска // Известия высших учебных заведений. Ядерная энергетика. – 2013. – № 3. – С. 79-87.
3. Абульханова-Славская, К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
4. Азбель, А.А. Особенности формирования статусов профессиональной идентичности старшеклассников: дис. канд. психол. наук: 19.00.07 / Азбель Анастасия Анатольевна. – Санкт-Петербург, 2004. – 219 с.
5. Айламазьян, А.М. Деловые игры и их использование в психологическом исследовании / А.М. Айламазьян, М.М. Лебедева // Вопросы психологии. – 1983. – № 2. – С. 143–150.
6. Активные методы - семимильные шаги в обучении: учебное пособие [Текст] / О.В. Голубь, А.Н. Безрукова, Е.Г. Раймова, Т.С. Тимофеева // Нижневартовск: Нижневартровский государственный университет. – 2013. – 80 с.
7. Актуальные проблемы психологии: указатель 1362 докторских диссертаций 1935-2014 гг.: учебное пособие / А.Я. Анцупов, С.Л. Кандыбович, В.М. Крук, [и др.]. – Москва : Ассоциация "Лига содействия оборонным предприятиям", 2015. – 416 с.
8. Алгаев, А.Н. Коммуникативная мобильность в структуре профессионально важных качеств будущих педагогов-психологов / А.Н. Алгаев // Успехи современной науки и образования. – 2017. – Т. 2. – № 4. – С. 81–83.
9. Аминов, Н.А. Социально-психологические предпосылки специальных способностей школьных психологов / Н.А. Аминов, М.В. Молоканов // Вопросы психологии. – 1992. – Т. 12. – С. 74-84.

10. Андреева, Г.М. Психология социального познания: учебное пособие для вузов / Г.М. Андреева – М.: Аспект Пресс, 2005. – 189 с.
11. Антонова, Н.В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии / Н. В. Антонова // Вопросы психологии. – 1996. – Т. 1. – С. 131-143
12. Анцупов, А.Я. Понятийная схема описания психологического явления. / А. Я. Анцупов // Психология обучения. – 2017. – № 7. – С. 86-93.
13. Ариас, А.-М. Динамика профессиональной идентичности студентов вуза (психологический анализ) / А.-М. Ариас, Е.А. Карпова, Т.Г. Кукулите // Знание. Понимание. Умение. – 2016. – № 3 – С.241-253. DOI: 10.17805/zpu.2016.3.19.
14. Асмолов, А.Г. О ценностном смысле социокультурной модернизации образования: от реформ-к реформации / А.Г. Асмолов, М.С. Гусельцева // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». – 2019. – № 1. – С. 18-43. DOI: 10.28995/2073-6398-2019-1-18-43.
15. Балашова, С.В. Обучение клинических психологов навыку концептуализации клинического случая в различных психотерапевтических подходах / С.В. Балашова, И.С. Якиманская // Оренбургский медицинский вестник. – 2018. – Т. 6. – № 4 (24). – С. 6-14.
16. Бандура, А. Подростковая агрессия: Изучение влияния воспитания и семейных отношений / А. Бандура, Р. Уолтерс., – пер., с англ. – М. : Апрель Пресс: ЭКСМО-Пресс, 2000. – 508с.
17. Барашева, Д.Е. Психосемантика концепта «психолог» в обыденном сознании и в юмористическом дискурсе анекдота / Д.Е. Барашева, М.А. Морозова // Приоритетные научные направления: от теории к практике. – 2017. – № 35. – С. 49-61.
18. Бармин, Н. Ю. Трансформация института образования взрослых в условиях глобализации экономики: дис. док. социол. наук: 22.00.06 / Бармин Николай Юрьевич. – Нижний Новгород. – 2013. – 281 с.

19. Барышникова, Е.В. Профессиональная компетентность будущих педагогов-психологов [Текст]: монография / Е.В. Барышникова. – Челябинск: Изд-во Юж.-Урал. гос. гуман.-пед. ун-та, 2017. – 239 с.
20. Бауман, З. Идентичность в глобализирующемся мире / З. Бауман // Индивидуализированное общество. – 2002. – С. 176-177.
21. Бахтин, М.М. К диалогическому пониманию личности / М.М. Бахтин // Психология личности / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузыря, В.В. Архангельской. – М.: АСТ: Астрель. – 2009. – С. 64-73.
22. Белинская, Е.П. Взаимосвязь реальной и виртуальной идентичностей пользователей социальных сетей / Е.П. Белинская // Образование личности. – 2016. – № 2. – С. 31-39.
23. Белинская, Е.П. Современные исследования идентичности: от структурной определенности к процессуальности и незавершенности / Е. П. Белинская // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология и педагогика. – 2018. – Т. 8. – № 1. – С. 6-15.
24. Белобрыкина, О.А. Роль искусства в формировании образа профессионала (на примере профессии «психолог»). / О.А. Белобрыкина // Вестник Нижегородского университета им. НИ Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2014. – № 4 (36). – С.202-210.
25. Белов, В.В. Профессионально важные качества представителей социомических профессий: психологов и педагогов начального образования / В.В. Белов, А. В. Щиглинская // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2019. – № 4. – С. 38-53.
26. Бергер, П. Социальное конструирование реальности: Трактат по социологии знания / П. Бергер, Т. Лукман // Пер. с англ. Е. Руткевич – М.: Academia-Центр; Медиум, 1995. – 323с.
27. Беседина Е.И. Формирование базы знаний для последипломного обучения по специальности «эпидемиология» с учетом компетентностного подхода/ Е.И. Беседина, В.А. Мельник, Ю.А. Лыгина, А.Р. Коцюмба, А.Б. Лыгин // Университетская клиника. – 2018. – № 3 (28). – С. 92-102.

28. Бехтер, А. А. Профессиональная идентичность будущих специальных психологов: эмпирическое исследование / А. А. Бехтер, А. А. Гречко, С. В. Чебарыкова // Акмеология. – 2016. – № 4 (60). – С. 89-95
29. Богатырева, О.О. Психологические предпосылки карьерного роста / О. О. Богатырева // Вопросы психологии. – 2008. – № 3. – С. 92–99.
30. Бодалев, А.А., О содержательном наполнении понятия «карьера» и ее вариантах / А.А. Бодалев, Я.А. Рудкевич // Как становятся великими и выдающимися? – М.: КВАНТ, 1997. – С. 53-57.
31. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / В.А. Бодров. – Москва, Саратов: ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 512 с.
32. Буякас, Т. М. Основания и условия профессионального становления студентов-психологов / Т. М. Буякас // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2005. – № 2. – С.7-16
33. Буянов, А.А. Изменения понимания профессионально важных качеств студентами-психологами в процессе обучения в вузе / А. А. Буянов // European Scientific Conference. – 2017. – С. 264-267.
34. Буянов, А.А. Особенности изменений профессионального самопонимания студентов-психологов в процессе обучения / А. А. Буянов // Актуальные проблемы психологического знания. – 2017. – № 1. – С. 13-22.
35. Быкова, Е.А. Особенности профессионально важных качеств психолога / Е.А. Быкова // Вестник Шадринского государственного педагогического университета. – 2015. – № 3 (27). – С 112-119.
36. Бюдженталь, Дж. Искусство психотерапевта [Электронный ресурс]. / Дж Бюдженталь // 3. междунар. изд. - СПб. [и др.] : Питер, –2001.– 294 с. – Режим доступа: <https://dlib.rsl.ru/01000901177>, свободный (дата обращения 05.10.20)
37. Варга, А.Я. Супервизия в классической системной семейной психотерапии / А. Я. Варга // Психология и психотерапия семьи. – 2019. – №1. – С. 21-28. DOI-10.17513/pps.2019.1.2

38. Вачков, В. И. Введение в профессию «психолог»: Учеб. пособие / В. И. Вачков, И. Б. Гриншпун, Н. С. Пряжников. Под ред. И. Б. Гриншпуна. // 3-е изд., стер. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2004. – 464 с.
39. Вачков, И. В. Психологический тренинг. Методология и методика проведения / И.В. Вачков. – М.: Эксмо, 2010. – 560 с.
40. Верняева, Т.А. Профессионально-личностный портрет психолога: дис. ... канд. психол. наук / Татьяна Александровна Верняева. – СПб.: СпбГУ, 1997. – 200 с.
41. Вигель, Н.Л. Идентичность и вызовы глобализации [Электронный ресурс] / Н. Л. Вигель // Современные научные исследования и инновации. – 2016. – № 12. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru> (дата обращения: 24.09.2018).
42. Виноградова, Г.А. Особенности профессиональной идентичности психологов на разных этапах профессионального становления личности / Г.А. Виноградова, М.В. Овникян // Вектор науки Тольяттинского Государственного Университета. Серия: педагогика, психология. – 2018. – №1(32) – С.31-37. DOI: 10.18323/2221-5662-2018-1-31-37.
43. Водопьянова, Н.Е. Профессиональная идентичность с позиций субъектно-ресурсного подхода / Н.Е. Водопьянова, О.О. Гофман // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2016. – № 2. – С. 6–17.
44. Войскунский, А.Е. Качественный анализ данных / А.Е Войскунский, С.В. Скрипкин // Вестник Московского университета Сер. 14. Психология. – 2001. – № 2. – С. 93–109.
45. Волошина, В.В. Сущностное содержание профессиональной идентичности будущего психолога /В.В. Волошина // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2014. – № 11-1. – С. 364–368.
46. Воробьева, И. В. Особенности профессиональной социализации студентов, получающих специальность "социальная работа": дис. ... канд. наук; 22. 00.04 / Воробьева Ирина Владимировна. – Москва, 2007. – 180 с.



47. Воропаев, М.В. Специфика карьерных характеристик преподавателя вуза в зависимости от уровня профессиональной идентичности / М. В. Воропаев, И. В. Егоров // Актуальные проблемы психологического знания. – 2017. – № 3. – С. 5-12.
48. Выготский, Л.С. Детская психология / Л.С. Выготский // Собрание сочинений в 6-ти т. / под. ред. Д.Б. Эльконина. – М.: Педагогика, – 1984. – Т. 4. – 432 с.
49. Гасилин, В.Н. Идентичность и идентификация человека: проблемы и перспективы исследования / В. Н. Гасилин // Вестник ПАГС. – 2008. – №2. – С. 116–122.
50. Гегель, Г. В. Ф. Феноменология Духа. Философия истории / Г.В.Ф. Гегель; пер. с нем. : Г.Шпета, А. Водена. – М.: Эксмо, 2007. – 880 с.
51. Глобализация и новые социальные идентификации и солидарности: коллектив. монография [Текст] / В.А. Ядов, Е.Н. Данилова, И.А. Климов и др. – М.: Наука, 2007. – С. 394–400.
52. Глуханюк, Н.С. Самоактуализация взрослого человека в условиях интенсивной групповой работы / Н.С. Глуханюк, М.Г. Петрова, И.М. Слободчиков // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2016. – № 11. – С. 149–163.
53. Голубь, О.В. К вопросу о готовности студентов-психологов к профессиональной деятельности / О.В. Голубь // Вестник ВолГУ. Серия 7. – 2008. – № 1. – С 121-123.
54. Гончарова, Н.В. «Игры» для мальчиков (гендерные аспекты реализации карьерных притязаний) / Н.В. Гончарова // Социологические исследования. – 2003. – № 1. – С. 83–91.
55. Городнова, М.Ю. Актуальные вопросы теории и практики супервизии врачей-психотерапевтов и медицинских психологов в парадигме гештальт-терапии (лекция) / М.Ю. Городнова // Вопросы психического здоровья детей и подростков. – 2013. – Т. 13. – № 1. – С. 118-125.
56. Грецов, А.Г. Психологические тесты для подростков. / А.Г. Грецов, А.А. Азбель. – Санкт-Петербург: Питер, 2006. – 160 с.

57. Григорович, Л.А. Структура и динамика формирования профессионального самосознания педагогов дошкольных образовательных учреждений [Текст]: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.13: / Григорович Любовь Алексеевна. – 2005 - 373 с.
58. Гулина, Н.Р. Психологические условия становления профессиональной идентичности личности дис... кан. психол. наук 19.00.01 / Гулина Наталья Рудольфовна. 2004. – 186 с.
59. Гунина, Е.В. Психологические условия подготовки бакалавров в ходе обучения в вузе к карьерному росту / Е.В. Гунина, Е.Н. Иглин // Казанский педагогический журнал. – 2019. – № 5 (136) – С. 184 – 188. DOI: 10.34772/KPJ.2019.136.5.008.
60. Густова, Е.А. Исследование профессионально важных качеств бакалавров психолого-педагогического образования [Текст] / Е.А. Густова, А.А. Бухарова // Современная прикладная психология: теория и практик: сб.тр. Москва. – 2017. – С. 64–68.
61. Гуцыкова, С. В. Метод экспертных оценок. Теория и практика. / С.В. Гуцыкова. – М.: Институт психологии РАН, 2019. – 144 с.
62. Давыдов, Д.А. Социальный капитал как общественное благо: проблема концептуализации / Д.А. Давыдов // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2016. – № 3 – С. 20–33.
63. Дебольский, М.Г. Разработка профессиограммы психолога и ее использование при профотборе специалистов / М.Г. Дебольский. – М.: Академия МВС России, 1996. – 39 с.
64. Денисова, Е.А. Психологическое сопровождение профессионального становления студентов-психологов / Е. А. Денисова, И.В. Костакова, С.А. Кузьмичев // Российский психологический журнал. – 2017. – Т. 14. – № 2 – С. 135-150.
65. Деркач, А.А. Акмеологические составляющие восприятия государственными служащими своей карьеры (на материале исследования руководителей среднего звена) / А.А. Деркач, А.А. Мударисов, А.А. Рожок // Акмеология. – 2016. – № 3(59). – С. 51-55.

66. Деркач, А.А. Профессиональное самоопределение: сущность, структура, содержание / А.А. Деркач, С.А. Назаров // Акмеология. – 2018. – № 1 (65). – С. 5–8.
67. Джеймс, У. Личность / У. Джеймс // Теории личности в западноевропейской и американской психологии: хрестоматия; ред.-сост. и авт. предисл. Д. Я. Райгородский. – Самара, 1996. – 459 с.
68. Дмитриева, Л.А. ПВК психологов на разных этапах профессионализации / Л. А. Дмитриева // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Вопросы образования: языки и специальность. – 2010 – № 2. – С. 49–55.
69. Дмитриева, Н.В. Разработка и психометрический анализ методики диагностики аддиктивной идентичности / Н.В. Дмитриева, С.Б. Перевозкин, Ю.М. Перевозкина, Н.А. Самойлик // СПЖ. – 2013. – №48. – С. 14–17.
70. Дмитриенко, Е.В. Социально-профессиональная идентичность психолога-консультанта на разных этапах профессионализации: дис...канд. психол. наук: 19.00.03, 19.00.05 / Дмитриенко Елена Владимировна – Ярославль, 2010. – 224 с.
71. Долгова, В. И. Формирование профессионально важных качеств педагога-психолога / В.И. Долгова, В. К. Шаяхметова // Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет. – 2017. – 133 с.
72. Донцов, А.И. Этническая идентичность молодежи, живущей в мире риска и неопределенности / А.И. Донцов, Е. Б. Перельгина, О.Ю. Зотова // Российский человек и власть в контексте радикальных изменений в современном мире: сб. труд. – Екатеринбург: изд.-во: АНО ВО "Гуманитарный университет", 2019. – С. 382–384.
73. Дружилов, С.А. Профессия, профессиональная деятельность, субъект в системе "Человек-Профессия-Общество" / С.А. Дружилов // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2018. – Т. 3. – № 3. – С. 39-66.

74. Евтешина, Н. В. Психологическая структура профессиональной идентичности психологов различных ведомств / Н.В. Евтешина // Прикладная юридическая психология. – № 3. – 2008. – С: 106–112.
75. Евтешина, Н. В. Теоретико-методологические аспекты феномена профессиональной идентичности психологов в социальной психологии: структура и методы исследования / Н.В. Евтешина // Психолого-педагогический поиск. – 2014. – № 1. – С. 66–75.
76. Евтешина, Н.В. Профессиональная идентичность психологов: учебное пособие / Н.В. Евтешина – Рязань: Ряз. гос. ун-т имени С.А. Есенина, 2012. – 106 с.
77. Евтешина, Н.В. Социально-психологические особенности профессиональной идентичности психологов в различных сферах: сопоставительный анализ: дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.05. / Евтешина Наталья Викторовна. – Рязань, 2008. – 319 с.
78. Емельянова, О. Я. Формирование профессиональной идентичности с целью адаптации работника к деятельности по специальности / О.Я. Емельянова // Вестник ВГУ. – 2005. – № 2. – С. 153–156.
79. Ермолаева, Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность / Е.П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 4. – С. 51–59.
80. Ермолаева, Е.П. Мультидисциплинарный подход в модели "Человек-профессия-общество" / Е.П. Ермолаева // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2017. – Т. 2. – № 1. – С. 3–22.
81. Ермолаева, Е.П. Психологические индикаторы и регуляторы профессионального здоровья общества / Е.П. Ермолаева // Психологическое здоровье личности и духовно-нравственные проблемы современного российского общества: сб.науч.тр.; отв. ред. А. Л. Журавлев, М. И. Воловикова, Т. В. Галкина. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. – С. 154-170.

82. Ермолаева, Е.П. Психология реализации профессионала в условиях социально-экономических изменений : диссертация ... доктора психологических наук : 19.00.03 / Ермолаева Елена Павловна. – Москва, 2009. – 450 с.
83. Жалагина Т. А. Психологическая профилактика профессиональной деформации личности преподавателя вуза : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03, 19.00.07 / Жалагина Татьяна Анатольевна – Тверь, 2004. – 309 с.
84. Забродин, Ю.М. Организация применения профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» в режиме адаптации / Ю.М. Забродин, О.И. Леонова // Психолого-педагогические исследования. – 2017. – Т.9. – № 3. – С. 19–29. DOI:10.17759/psyedu.2017090303.
85. Забродин, Ю.М. Проблемы оценки соответствия профессиональной деятельности практических психологов требованиям внедряемых стандартов (еще раз об экспертах и экспертизе в практической психологии) / Ю. М. Забродин, В. Э. Пахальян // Психолого-педагогические исследования. –2018. – Т. 10. – № 2. – С. 21–42.
86. Завалишина, Д.Н. Способы идентификации человека с профессией / Д.Н. Завалишина // Психология субъекта профессиональной деятельности: Сб. научн. Трудов / Под ред. В.А. Барабанщикова, А В. Карпова. Вып. 11. – Москва, Ярославль, 2002. – С. 104–128
87. Заковоротная, М.В. Идентичность человека. Социально-философские аспекты. / М. В. Заковоротная // Ростов-на-Дону, Издательство Северо-Кавказского научного центра высшей школы, 1999. – 200 с.
88. Залевский, Г.В. Супервизия: практика в поисках теории / Г.В. Залевский // Сибирский психологический журнал. – 2008. – № 30. – С. 7–13.
89. Зараковский, Г.М. Проект единой классификации профессий гражданской и военной сфер деятельности и номенклатуры профессионально важных качеств специалистов / Г.М. Зараковский, И.Н. Чунаева, В.А. Жильцов и др. Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики– 2004. – № 2 (27). – С. 19–31.
90. Зараковский, Г.М. Психолого-физиологическое содержание деятельности оператора/ Г.М. Зараковский, В.И. Медведев. Психологические основы профес-

сиональной деятельности: хрестоматия; сост. В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. – С. 269–276.

91. Захаров, А.С. Анализ карьерного роста в организации / А.С. Захаров // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. – 2017. – № 8. – С. 93–96.

92. Зеер, Э.Ф. Психология профессии : учеб. пособие для студентов вузов / Э.Ф. Зеер. – Москва : Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. – 336 с.

93. Зеер, Э.Ф. Транспрофессионализм как предиктор адаптации к профессиональному будущему личности / Э.Ф. Зеер // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы Материалы 25-й Международной научно-практической конференции. Под научной редакцией Е.М. Дорожкина, В.А. Федорова. – Том. II. – 2018. – С. 375–378.

94. Зеленцова, М.Г. Проблема идентичности: философские аспекты / М.Г. Зеленцова, Е. С. Жаркова // Манускрипт. – 2017. – № 9 (83). – С. 85–89.

95. Иванов, В.Г. Применение современных информационно-коммуникационных технологий в психотерапевтической и психологической практике (обзор зарубежных исследований) / В.Г. Иванов, Е. Ю. Лазарева, Е. Л. Николаев // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – № 57-6. – С. 321–329.

96. Иванова, Н. Л. Профессиональная идентичность и профессиональное пространство / Н. Л. Иванова, Е. В. Конева // Мир психологии. – 2004. – № 2. – С. 148–156

97. Иванова, Н.Л. Психологическая структура социальной идентичности : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05 / Иванова Наталья Львовна. – Ярославль, 2003. – 408 с.

98. Иванова, Н.Л. Социальная идентичность: теория и практика / Н. Л. Иванова, Т. В. Румянцева. – Москва: Изд-во СГУ, 2009. – 453 с.

99. Иоголевич, Н.И. Психология интегральной индивидуальности менеджеров разного уровня управления: полисистемный подход: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.01 / Иоголевич Наталья Ивановна – Пермь, 2007. – 365 с.

100. Калашников, А.И. Профессиональная приверженность и профессиональный маргинализм педагогов [Электронный ресурс] / А.И. Калашников, С.А. Минюрова // Психологическая наука и образование. – 2017. – Т. 22. – № 5. – С. 5–13. DOI: 10.17759/pse.2017220501.
101. Каммингс, С. Реконструкция стратегии: пер. с англ. / С. Каммингс. – Харьков: Гуманитарный Центр, 2010. – 560 с.
102. Карандеева, А. В. Проблемы внедрения супервизии в руководство практикой студентов специальности «Педагогика и психология девиантного поведения» / А. В. Карандеева // Новая наука: Проблемы и перспективы. – 2017. – Т. 1. – № 2. – С. 19–21.
103. Карпов, А. В. Закономерности структурно-уровневой организации профессионально-важных качеств личности / А. В. Карпов // Методология современной психологии. – 2017. – № 7. – С. 145–160.
104. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева; – Гос. Университет Управл. – Москва: ИНФРА-М, 2011. – 229 с.
105. Клейберг, Ю.А. Неопределенность самоидентичности: девиантологический конструкт / Ю.А. Клейберг // Пензенский психологический вестник. – 2015. – № 1. – С. 166–180. – DOI: 10.17689/psy-2015.1.11
106. Климов, Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МО-ДЭК», 1996. – 400 с.
107. Клычникова, К.А. Карьерные траектории руководителей системы государственного управления / К.А. Клычникова, Е.А. Трегубова, Е.Г. Чирковская // Образование личности. – 2018. – № 2. – С. 51–55.
108. Ключева, Н.В. Основные проблемы этической составляющей профессиональной деятельности психолога-консультанта в современной России / Н.В. Ключева, А.Б. Армашова // Педагогический имидж. – 2016. – № 4 (33). – С. 115–123.

109. Кодекс этики и практики супервизоров Британской ассоциации консультирования // Журнал практической психологии и психоанализа. – 2000. – № 4. – С. 7–23.
110. Кожухар, Г.С. Исследование профессионально важных качеств специалистов помогающих профессий / Г.С. Кожухар, А.Н. Петрова // Психологическая наука и образование. – 2006. – № 3. – С. 65–73.
111. Козлов, В.В. Методология психологии сегодня / В. В. Козлов, В. А. Мазилев, В. Ф. Петренко // Методология современной психологии. – 2017. – № 7. – С. 3–6.
112. Кораблина Е.П. Этюды о профессии психолог-консультант: ценностно-смысловой подход: Монография. Изд. 2-е., перераб и дополн. – Sillamae: Balti Rakendus Logoterapia Instituut. 2020. – 220 с.
113. Колосова, В.В. Стили межличностного взаимодействия как структурные компоненты я-концепции (на примере студентов-психологов) / В.В. Колосова, А.А. Широкова // Перспективы психологической науки и практики: сб. науч. тр. Москва, 2017. – С. 281–284.
114. Кон, И.С. Психология половых различий / И.С. Кон // Вопросы психологии. – 1981. – Т. 2. – С. 47–57.
115. Коробова, С.Ю. Особенности идентификации с персонажами культового фильма в контексте проблем социальной идентичности зрителей / С.Ю. Коробова, В.Г. Грязева-Добшинская, А.Т. Аскерова // Психология. – 2018. – Т. 11. – № 3. – С. 24–31.
116. Котова, С.А. Методы изучения онтогенеза профессиональной идентичности / С.А. Котова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2008. – № 68. – С. 7–18.
117. Коулман, Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 121–139.
118. Кочетков, И.Г. Творческое мышление в структуре профессионально важных качеств психолога (на примере студентов-психологов) / И.Г. Кочетков // Акмеология. – 2006. – № 4. – С. 171–173.



119. Кошарная, Г.Б. Проблемы карьерного роста женщин в России и зарубежных странах / Г.Б. Кошарная, Е.С. Тарханова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2017. – № 2 (42). – С. 274–275.
120. Краснощёченко, И.П. Акмеологическая концепция становления и развития профессиональной субъектности будущих психологов с учетом регионального запроса / И.П. Краснощеченко // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2012. – Т. 18. – № 2. – С. 37–41.
121. Краснощеченко, И.П. Особенности образовательного пространства вуза как интегративного фактора субъектно-профессионального становления будущих психологов / И.П. Краснощеченко // Образование и наука. – 2010. – № 6(74). – С. 40–48.
122. Кривцова, А.С. Становление личности психолога в системе многоуровневого высшего профессионального образования: дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Кривцова Анна Сергеевна. – М., 2008. – 261 с.
123. Кринчик, Е.П. К проблеме психологического сопровождения профессионального становления студентов-психологов / Е.П. Кринчик // Вестник Московского университета. – Сер. 14, Психология. – 2004. – № 4. – С. 61–69.
124. Крицкий, А.Г. Психодиагностика в поддержке юношеского самоопределения: культурно-историческая перспектива / А.Г. Крицкий, Н.П. Сигачева // Грани познания. – 2018. – № 4 (57). – С. 20–25.
125. Кручинин, В.А. Психологическое сопровождение личностного развития и профессионального становления студента / В.А. Кручинин, М.В. Калтаева // Высшее образование в России. – 2009. – № 1. – С. 129–132.
126. Кудрявцев, Т.В. Психология профессионального обучения и воспитания / Т.В. Кудрявцев; Ред. Ю. Ф. Гуцин; Моск. энерг. ин-т. – М.: МЭИ, 1985 (1986). – 108 с.

127. Кузьмин, Ю.М. Динамика связи компонентов идентичности и статусов студентов / Ю.М. Кузьмин // Сибирский Психологический журнал. – 2018. – № 69. – С. 69–84.
128. Кутковая, Е.С. Сравнительный анализ дискурсивного и нарративного подходов к исследованию идентичности: дис... канд. психол. наук: – 19.00.05 / Кутковая Екатерина Сергеевна. – М., 2016. – 272 с.
129. Лаврентьева, И.В. Профессионально важные свойства личности психологов уголовно-исполнительной системы / И.В. Лаврентьева, Ю.М. Рекша // Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 9. – С. 243–245.
130. Лайпанова, Л. Х-Д. Психологическая направленность как условие профессиональной успешности психолога / Л. Х-Д. Лайпанова // Повышение качества образования воспитания в современном образовательном пространстве России. – 2017. – С. 146–153.
131. Лебедева, Н.Н. Идентичность человека как фактор мотивации экономической деятельности (Рец. На кн.: Джордж, А. Акерлоф. Экономика идентичности. Как наши идеалы и социальные нормы определяют, кем мы работаем, сколько зарабатываем и насколько несчастны) / Н. Н. Лебедева // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология. – 2013. – № 1. – С. 153–156.
132. Леонтьев, А.Н. Проблемы развития психики / А.Н. Леонтьев; под редакцией и с предисловием Д.А. Леонтьева. – 5-е, испр. и доп. изд. – Москва : Смысл, 2020. – 526 с.
133. Локк, Дж. Сочинения в трех томах/ Дж. Локк. – Т. 2. – М., 1985. – 560 с.
134. Лосев, А.Ф. Личность и абсолют / А.Ф. Лосев, А.А. Тахо-Годи, В.П. Троицкий. – Т. 8. – М.: Мысль, 1999. – 1654 с.
135. Любимова Г.Ю. «Внутренняя картина» процесса профессионального становления психолога / Г.Ю. Любимова // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – №4. – 2001. – С. 57–66.
136. Мазур, Е.Ю. Особенности влияния рефлексивности на профессиональную идентичность молодого специалиста: на материале исследования прокурорских

работников: дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Мазур Елена Юрьевна. – 2014. – 210 с.

137. Мазур, Е.Ю. Рефлексивность и её влияние на кризис идентичности личности / Е.Ю. Мазур, В.В. Козлов // Международный научно-образовательный форум Хэйлунцзян – Приамурье. – 2013. – С. 66–68.

138. Макоева, А.Ю. Психологические особенности формирования профессиональной идентичности у медицинских работников / А.Ю. Макоева, Р.Р. Накохова // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. – 2019. – № 2 – С. 25–35.

139. Макоева, А.Ю. Формирование профессиональной идентичности у будущих медицинских работников среднего звена в процессе социально-психологического сопровождения: дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Макоева Аида Юрьевна. – Ростов-на-Дону, 2019 – 209 с.

140. Малютина Т.В. Профессиональная идентичность, ее структура и компоненты / Т.В. Малютина // Омский научный вестник. – 2014. – № 5 (132) – С. 149–152.

141. Малютина, Т.В. Психолого-педагогическое сопровождение становления профессиональной идентичности студента медицинского вуза: дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Малютина Татьяна Владимировна. – 2018. – 260 с.

142. Мамедов, А.К. Теоретические подходы к пониманию идентичности в современной социологической науке / А.К. Мамедов, О.И. Якушина // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2015. – № 1. – С. 43–59.

143. Манахов, С.В. Профессионально важные качества психолога-консультанта [Электронный ресурс] / С.В. Манахов, С.Г. Иванов. – 2012. – Т. 8. – Режим доступа: <http://conf-a.narod.ru/2.06>.

144. Манько, О.М. Роль профессионально важных качеств психолога в сохранении его профессионального здоровья / О.М. Манько, А.В. Морозов, Г.Х. Измайлова // Вестник восстановительной медицины. – 2013. – № 1. – С. 7–9.

145. Марасанов, Г.И. Психология в организационном консультировании / Г.И. Марасанов. – Москва : Когито-Центр, 2009. – 367 с.
146. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 304 с.
147. Маркова, Е.В. Динамика стилевых особенностей управленческой деятельности в карьере руководителя / Е.В. Маркова // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. – 2017. – № 4. – С. 112–114.
148. Маслоу, А.Г. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу ; пер. с англ. Т. Гутман, Н. Мухина. – 3-е изд. – Москва [и др.] : Питер, 2013. – 351 с.
149. Митина, Л.М. Психологический анализ проблемы маргинализма, прокрастинации, выученной беспомощности как барьеров личностно-профессионального развития человека / Л.М. Митина, Г.В. Митин // Психологическая наука и образование. – 2020. – Т. 25. – № 3. – С. 90-100.
150. Михеев, В.А. От проблемы феноменологического подхода в психологии к задаче введения в профессию "психолог" / В.А. Михеев // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2005. – № 2. – С. 17-32.
151. Могилевкин, Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. / Е.А. Могилевкин. Монография. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.
152. Могилёвкин, Е.А. Управление карьерой: смена парадигмы / Е.А. Могилевский и др. // Труд и инновации: коллективная монография / под ред. С.И. Сотниковой. – Новосибирск: НГУЭУ, 2013. – 172 с.
153. Моложавенко, А. В. Супервизия как технология гуманитаризации послевузовского образования: подготовка педагогов-психологов в процессе профессионального развития / А.В. Моложавенко // Перспективы науки и образования. – 2014. – № 3(9). – С. 171–181.
154. Морогин В. Г. Психологическая концепция идентичности // Сибирский педагогический журнал. – 2011. – № 11. – С. 233–252.
155. Москалев, С.В. Понятие и общая характеристика профессионально важных качеств (ПВК) личности в психологии / С.В. Москалев, И.В. Антоненко //

Социально-гуманитарные проблемы образования и профессиональной самореализации. Социальный инженер. – 2017. – С. 108–113.

156. Мунипов, В.М. Основатель психотехники Г. Мюнстерберг – предтеча Л.С. Выготского в методологии психологического познания / В.М. Мунипов // Культурно-историческая психология. – 2005. – Т. 1. – № 2. – С. 48–62.

157. Мухина, В.С. Личность: Мифы и Реальность (Альтернативный взгляд. Системный подход. Инновационные аспекты) / В.С. Мухина. – 6-е изд., испр. и доп. – М.: Нац. кн. центр, 2019. – 1159 с.

158. Набока А.А. Межличностное оценивание психолога ОВД в профессиональном окружении в зависимости от профессиональной позиции / А. А. Набока // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2017. – № 3 (70). – С. 72–76.

159. Никифоров Г.С., Гофман О.О. Психолог здоровья: сферы профессиональной деятельности / Г.С. Никифоров, О.О. Гофман // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 2. С. 96–111.

160. Невструева, Т.Х., Гнедина Т.Г. Динамика карьерных ориентации личности руководителя / Т.Х. Невструева, Т.Г. Гнедина // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2006. – Т. 1. – С. 51–59.

161. Неймышева, С.А. Компоненты профессиональной идентичности студентов педагогического колледжа / С.А. Неймышева, А.В. Неймышев // Современный ученый. – 2019. – № 1. – С. 182–186.

162. Немолот, Е.В. Возможности изучения самооценки профессионально важных качеств педагогов-психологов / Е.В. Немолот, С.И. Зубова // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2013. – № 9 (137). – С. 37–43.

163. Немчина, В.И. Конструктивистская методология исследования изменчивой идентичности в современном обществе / В.И. Немчина // Социально-гуманитарные знания. – № 11. – 2017. – С. 127–133.

164. Никишина, В.Б. Изменение структуры профессиональной идентичности на разных этапах профессионализации / В.Б. Никишина, Е.А. Петраш // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2009. – № 1. – С. 42–47.
165. Нор-Аревян, О.А. Факторы формирования профессиональной идентичности / О.А. Нор-Аревян, А.М. Шаповалова // Гуманитарий Юга России. – 2016. – № 5. – Т. 21. – С. 102–113.
166. Носкова, О.Г. История психологии труда в России: (1917-1957). – М., Изд-во МГУ, 1997. – 304 с.
167. Нуркова, В. В. Роль автобиографической памяти в структуре идентичности личности / В. В. Нуркова // Мир психологии. – 2004. – Т. 2. – С. 77-87.
168. Озерина, А.А. Исследование содержания профессиональной идентичности студентов бакалавриата / А.А. Озерина // Известия ВГПУ. – 2012. – № 1. – С. 115–119.
169. Озерина, А.А. Профессиональная идентичность студентов бакалавриата: дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Озерина Анна Александровна – Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского. Волгоград, 2012. – 215 с.
170. Озерина, А.А. Разработка опросника диагностики профессиональной идентичности студентов / А.А. Озерина // Известия ДГПУ. Психолого-педагогические науки. – 2011. – № 2 (15). – С. 15–22.
171. Озерина, А.А. Структура профессиональной идентичности студентов / А.А. Озерина // Вестник Пятигорского государственного лингвистического университета. – 2010. – № 1. – С. 316–318.
172. Оломский, А.А. Зарубежные подходы к изучению идентичности личности в психологии / А.А. Оломский // Актуальные вопросы психологии и педагогики в современных условиях. – 2017. – С. 156–161.
173. Осёдло В.И. Психология профессионального становления офицера : монография / В.И. Оседло. – Киев: Золотые Ворота, 2012. – 463 с.

174. Павлова, О.Н. Профильность трудоустройства выпускников вузов: анализ данных социальных сетей / О.Н. Павлова, Ф.А. Казин, Н.А. Бутаков // Университетское управление: практика и анализ. – 2017. – Т. 21 – № 3(109). – С. 38–56.
175. Парсонс, Т. Система современных обществ. / Т. Парсонс; пер. с англ. Л.А. Седова, А.Д. Ковалева; Науч. ред. пер. М.С. Ковалева. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 269 с.
176. Пат. 2661051С2. Российская Федерация. А61В 5/00, А61В 5/16. Способ определения профпригодности человека к основным типам профессий [Текст] / Назаров Н.О., Мулик А.Б., Безрукова А.Н., Тимофеева Т.С., Шатыр Ю.А., Мулик И.Г., Улесикова И.В. заявитель и патентообладатель. Волгоградский госн-ый ун.-т., заявл. 12.12.16; опубл. 11.07. 18, Бюл. № 20 – 16 с.
177. Петраш, Е.А. Социальная идентичность в норме и при нарушении: дис... док. наук: 19.00.05 / Петраш Екатерина Анатольевна. – Ярославль: ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова», 2018. – 421 с.
178. Петраш, Е.А. Социально-психологическая адаптация личности в структуре профессиональной идентичности на разных этапах профессионализации: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Петраш Екатерина Анатольевна. 2009 – 329 с.
179. Петрова, В.Н. Роль супервизии в реализации профессиональных планов и намерений психологов / В.Н. Петрова // Сибирский психологический журнал. – 2008. – № 30. – С. 27–29.
180. Пискарева, Т.К. Нарушения половой идентичности и проблемы психического здоровья / Т.К. Пискарева, С.Н. Ениколопов // Обозрение психиатрии и медицинской психологии имени В.М. Бехтерева. – 2019. – № 3. – С. 28–35.
181. Поваренков, Ю. П. Профессиональное становление личности: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.07 / Поваренков Юрий Павлович. – Ярославль, 1999. – 359 с.
182. Поваренков, Ю. П. Структурно-уровневый подход к периодизации профессионального становления личности / Ю.П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник – 2017. – № 6. – С. 212–219.

183. Поваренков, Ю.П. Уточнение предмета, метода и основных задач психологии профессионального становления личности / Ю.П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник. – 2013. – Т. 2. – № 2. – С. 156–164.
184. Поваренков, Ю.П. Психологическая структура субъекта профессионального пути / Ю.П. Поваренков // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. – 2008. – Т. 1. – № 2. – С. 139–144.
185. Поваренков, Ю.П. Психологическая характеристика профессиональной идентичности субъекта труда / Ю.П. Поваренков // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – 2014. – № 3. – С. 9–16.
186. Поваренков, Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека: монография / Ю.П. Поваренков. – М.: Изд-во У-т РАО, 2002. – 160 с.
187. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования [Электронный ресурс]. Режим доступа : URL.: <http://fgosvo.ru>, свободный – (дата обращения 30.10.2020).
188. Практикум по социально-психологическому тренингу / С.П. Безносков и др.; под ред. Б.Д. Парыгина. – 3-е изд., испр. и доп. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 2000. – 350 с.
189. Проблемы отечественной психологии. Указатель 1410 докторских диссертаций (1935-2019 гг.). / А.Я. Анцупов, С.Л. Кандыбович, Г.Н. Тимченко. – М.: Проспект, 2000. – 368 с.
190. Проблемы психологического исследования. Указатель 1050 докторских диссертаций. 1935-2007 гг. / А.Я. Анцупов, С.Л. Кандыбович, В.М. Крук и др.; под ред. А. Я. Анцупова – М.: Этника, 2007. – 232 с.
191. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства [Текст] / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М.: Академия, 2007. – 287 с.
192. Пряжников, Н.С. Психология труда: учеб. пособие / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова – 5-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2009. – 480 с.



193. Психология человека от рождения до смерти / Аверин В. А. и др. ; под общей ред. А.А. Реана. Москва: АСТ : Прайм, 2015. – 656 с
194. Психология труда, инженерная психология и эргономика в 2 ч. Часть 2: учебник для вузов / Е.А. Климов [и др.]; под редакцией Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Г.Н. Солнцевой. – Москва: Издательство Юрайт, 2017. – 186 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/402176> (дата обращения: 03.02.2021).
195. Психология эффективного труда в социальной сфере: монография / А.Я. Анцупов, Т.Н. Березина, В.Б. Бокарева и др. – 3-е издание, переработанное и дополненное. – Москва: Объединенная редакция, 2019. – 621 с.
196. Психолого-педагогические условия формирования военно-профессиональной идентичности будущих офицеров в военном вузе: монография / В.Я. Гожигов, Л.П. Казакова, А. Г. Караяни, Е.И. Кузьмина, Т.Ю. Маклакова. – М.: ВУ, 2018. – 156 с.
197. Пучкова, Е.Б. К проблеме толерантности психологов / Е.Б. Пучкова // Вестник Московского государственного гуманитарного университета им. М.А. Шолохова. Педагогика и психология. – 2010. – № 3 – С. 92–96.
198. Пятницкая, Е.В. Развитие профессионально важных качеств будущих психологов в процессе обучения в вузе / Е.В. Пятницкая // Вестник Саратовского областного института развития образования. – 2018. – № 2. – С. 76–79.
199. Рамуль, К.А. О психологии ученого и в частности ученого-психолога / К.А. Рамуль // Вопросы психологии. – 1965. – № 6. – С. 126–135.
200. Рекешева, Ф.М. Профессионально важные качества и умения психолога как фактор его профессиональной готовности / Ф. М. Рекешева // Вестник Новгородского Государственного Университета. –2008. – № 45. – С. 13–16.
201. Рикель, А.М. Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности: Часть 2 [Электронный ресурс] / А.М. Рикель // Психологические исследования: электронный научный журнал. – 2011. – № 3. – С. 11. Режим доступа URL: <http://www.psystudy.ru>, свободный (дата обращения 11.10.2020).

202. Роджерс, К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека [Текст] / К.Р. Роджерс. ; пер. с англ. М. М. Исениной ; общ. ред. и предисл. [с. 5-33] Е. И. Исениной. – М.: Прогресс, Универс, 1994. – 480 с.
203. Родыгина, У.С. Психологические особенности профессиональной идентичности студентов / У.С. Родыгина // Психологическая наука и образование. – 2007. – № 4. – С. 39–51.
204. Рожкова, А.П. Развитие личностных профессионально важных качеств студентов-психологов средствами тренинга: дис... канд. психол. наук: 19.00.03 / Рожкова Анастасия Петровна – Казань, 2004. – 201 с.
205. Россохин, А.В. Психоанализ в России: развитие профессиональной идентичности психоаналитиков / А.В. Россохин // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – № 4. – С. 66-72.
206. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание / С.Л. Рубинштейн – СПб.: Питер, – 2017. – 287 с.
207. Рубцова, Н.Е. Психолого-педагогические модели профессионального становления: кросскультурный анализ / Н.Е. Рубцова, С.Л. Леньков // Человек и образование. – 2015. – № 1 (42). – С. 123–128.
208. Рудестам, К. Групповая психотерапия / К. Рудестам; Пер. с англ. А. Голубев. – СПб.: Питер, 2000. – 384 с. (Серия «Мастера психологии»).
209. Румянцева, Т.В. Трансформация идентичности студентов медицинского вуза в меняющихся социальных условиях: 19.00.05.: дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Румянцева Татьяна Вениаминовна. – Ярославль, 2005. – 219 с.
210. Самойленко, Е.В. Профессионально важные качества и особенности личности психологов / Е.В. Самойленко // Общественные науки. – Ставрополь: СевКавГТУ, 2008. – 194 с.
211. Семенова, В.Н. Исследование профессиональной пригодности студентов-психологов / В.Н. Семенова, В.М. Смирнов // Прикладная психология на службе развивающейся личности: сб.науч.ст. – Коломна, 2019. – С. 164-167.

212. Силласте, Г.Г. Гендерная асимметрия как фактор карьерного роста женщин / Г.Г. Силласте // Высшее образование в России. – 2004. – № 3. – С. 122–133.
213. Система становления профессиональной идентичности: педагогическая интернатура: методическое пособие / А.И. Савенков, П.В. Смирнова, С.Н. Вачкова, О.А. Любченко, Т.И. Зиновьева, А.С. Львова, В.М. Поставнев; науч. редактор А.И. Савенков. – М., 2015. – 95 с.
214. Сорокопуд, Ю.В. Профессионально важные качества личности как фактор конкурентоспособности современных специалистов сферы "человек-человек" / Ю.В. Сорокопуд // Мир науки, культуры, образования. – 2019. – № 1 (74). – С. 245–246.
215. Слободчикова, Ю.В. Влияние профессиональной идентичности курсантов образовательных организаций МВД России на развитие их коммуникативной компетенции: дис... канд. психол. наук 19.00.03 / Слободчикова Юлия Витальевна – М., 2017. – 182 с.
216. Словарь практического психолога / Сост. С.Ю. Головин. – Минск, Москва: "Харвест" "АСТ", 2003. – 800 с.
217. Смирнова, С.В. Супервизия в процессе профессионального становления личности специалистов-психологов / С.В. Смирнова // Сибирский психологический журнал. – 2008. – № 30. – С. 49–50.
218. Соколова, А.С. «Профессионально важные качества» и «профессиональная компетентность» как детерминанты профессиональной успешности / А.С. Соколова // Среднее профессиональное образование. – 2010. – № 7. – С. 47–49.
219. Солдатова, Е.Л. Связь эго-идентичности и личностной зрелости / Е.Л. Солдатова, И.А. Шляпникова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2015. – Т. 8. – № 1. – С. 29–33.
220. Солдатова, Е.Л. Личностные детерминанты профессионального развития в образовательных стандартах нового поколения «Психология служебной деятельности» / Е.Л. Солдатова // Известия Уральского федерального университе-

- та. Сер. 1. Проблемы образования, науки и культуры. – 2018. – Т. 24. – 3(177). – 2018. – С. 151–155.
221. Солдатова, Е.Л. Нормативные кризисы развития личности взрослого человека: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.01 / Солдатова Елена Леонидовна. – Челябинск, 2007. – 375 с.
222. Солдатова, Е.Л. Эго-идентичность как системообразующий фактор формирования личностной зрелости / Е.Л. Солдатова, И.А. Шляпникова // Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология. – 2010. – №27 (203). – С. 66–74.
223. Солянкина, Л. Е. Карьерограмма студента: значение и структура / Л.Е. Солянкина // Известия Воронежского государственного педагогического университета. – 2014. – № 1. – С. 174–177.
224. Солянкина, Л.Е. Практико-ориентированная образовательная среда как детерминант развития профессиональной компетентности будущего специалиста / Л.Е. Солянкина // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2010. – № 11 (91). – С. 79–85.
225. Солянкина, Л.Е. Психолого-акмеологическая концепция развития профессиональной компетентности специалиста в практико-ориентированной образовательной среде: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.13 / Солянкина Людмила Егоровна. – 2011. – 594 с.
226. Солянкина, Л.Е. Психолого-организационные механизмы, обеспечивающие карьерную готовность выпускника вуза / Л. Е. Солянкина // Вестник Московского университета МВД России. – № 4. – 2017. – С. 259–262.
227. Солянкина, Л.Е. Становление профессиональной идентичности психолога в условиях транзитивного общества / Л.Е. Солянкина, Т.С. Тимофеева // Благополучие и безопасность в условиях социальных трансформаций: сб. науч. тр. – Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2019. – С. 182–192. – DOI: 10.35853/LAU.WS.2019.SP19
228. Солянкина, Л.Е. Формирование профессиональной идентичности психолога в условии неопределенности / Л.Е. Солянкина, Т.С. Тимофеева // Россия и мир: развитие цивилизаций. Трансформация политических ландшафтов за пе-

риод 1999-2019 годы: сб. науч. тр.: в 2-х частях. – Москва: изд-во Институт мировых цивилизаций, 2019. – С. 154–159.

229. Сорокопуд Ю.В. Профессионально важные качества личности как фактор конкурентоспособности современных специалистов сферы «человек-человек» / Ю.В. Сорокопуд // Мир науки, культуры, образования. – 2019. – № 1 (74). – С. 245–246.

230. Стефаненко, Т.Г. Социальная психология этнической идентичности / Стефаненко Татьяна Гавриловна. Дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05. – М., 1999. – 528 с.

231. Стрельникова, Ю.Ю. Исследование феномена профессиональной идентичности в различных направлениях психологической науки / Ю.Ю. Стрельникова, С. В. Емельянова // Пенитенциарная наука. – 2019. – № 2. – С. 257–265.

232. Субботин, И.Б. Развитие профессиональной идентичности офицеров воспитательных структур в процессе подготовки в вузе / Субботин Игорь Борисович. Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03, 19.00.05. – М., 2003. – 24 с.

233. Суворова, О.В. Динамика коммуникативных свойств личности студентов-психологов в процессе обучения в ВУЗе / О.В. Суворова, И.Н. Рябцова // Современные научные исследования и инновации. – 2017. – № 2. – С. 669–672.

234. Сухов, А.Н. Реальная социальная психология / А.Н. Сухов. – М.: МПСИ, 2004. – 350 с.

235. Тарасенко, В.В. Кластерная идентичность и социальный капитал / В.В. Тарасенко // Философские науки. – 2011. – № 12. – С. 108–115.

236. Тарасова, Е.В. Представления психологов-консультантов об этических ценностях, профессиональной устойчивости и жизнеспособности в деятельности / Е.В. Тарасова, А.Д. Черемухин // Universum: психология и образование. – 2017. – № 4 (34). – С. 38–43.

237. Тарасова, Е.В. Профессионально важные качества личности психологов-консультантов как предикторы жизнеспособности профессионала / Е.В. Тарасова, А.Д. Черемухин // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2017. – № 2 (198). – С. 100–104.

238. Татарко, А.Н. Индивидуальные ценности и социально-психологический капитал: кросс-культурный анализ / А.Н. Татарко // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2012. – Т. 9. – № 2. – С. 71–88.
239. Терехова, Т.А. Проявления карьерных ориентаций у студентов-психологов / Т.А. Терехова // Гуманитарный вектор. Серия: Педагогика, психология. – 2011. – № 1. – С. 120–126.
240. Терещенко, Н.Н. Психотерапия синдрома «эмоционального холода» в клиент-центрированном подходе [Электронный ресурс] / Н.Н. Терещенко // Вестник Харьковского университета. Сер. Психология. – Харьков: Изд.-во ХНУ, 2011. – № 807. – 6 с. Режим доступа: URI: <http://dspace.univer.kharkov.ua>, свободный (дата обращения 03.05.2019)
241. Тимофеева, Т.С. Профессиональная идентичность психолога как структурно-личностное новообразование / Т.С. Тимофеева // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. – 2019. – № 2. – С. 88–94. DOI: 10.18323/2221-5662-2019-2-88-94.
242. Тимофеева, Т.С. Коммуникативная компетентность как профессионально ценное качество психолога / Т.С. Тимофеева // Подготовка рабочих кадров для высокотехнологичных отраслей промышленности с использованием международных стандартов: сб.ст. – Воронеж: ВГПГК, 2018. – С. 250–254.
243. Тимофеева, Т.С. Особенности профессиональных качеств у психологов с разным уровнем профессиональной идентичности / Т.С. Тимофеева // Человеческий капитал. – 2020. – № 5 (137). – С. 159–166. DOI: 10.25629/НС.2020.05.19
244. Тимофеева, Т.С. Подходы к проблеме развития профессиональной идентичности личности / Т.С. Тимофеева // Антропоцентрические науки в образовании: коллективная монография. – Воронеж: «Научная книга», 2018. – С. 274–278.
245. Тимофеева, Т.С. Проявление профессиональной идентичности психолога в характеристиках его коммуникативного и гендерного «Я» [Электронный ресурс] / Т.С. Тимофеева, Л.Е. Солянкина // Публичное/частное в современной цивилизации: сб. науч. тр. – Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2020. –

- С. 000–000. – DOI 10.35853/UfH-Public/Private-2020-48. Режим доступа: URL: <https://nauka.gu-ural.ru/en/articles/private-public-modern-civilization/>, свободный.
246. Тимофеева, Т.С. Супревизия как одно из условий становления профессиональной идентичности психолога [Электронный ресурс] / Т.С. Тимофеева, Л.Е. Солянкина // Мир науки. Психология и педагогика. 2020. – № 1. – Т. 8. – 2020. – С. 56. Режим доступа: URL: <https://mir-nauki.com/PDF/19PSMN120.pdf>, свободный.
247. Тимофеева, Т.С. Личностно ориентированная коммуникация как проявление профессиональной идентичности психолога / Т.С. Тимофеева, Л.Е. Солянкина // Публичное/частное в современной цивилизации : сбор. науч. тр. – Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2020. – С. 439–443.
248. Тихомандрицкая, О.А. Социально-психологические факторы успешности карьеры [Электронный ресурс] / О.А. Тихомандрицкая, А.М. Рикель // Психологические исследования: электронный научный журнал. – 2010. – № 2 (10). – С. 1–1. – Режим доступа: <http://psystudy.ru>, свободный (дата обращения: 22.10.2019).
249. Толочек, В.А. Сопряженная профессиональная карьера и восприятие профессионально важных качеств партнеров учебной деятельности / В.А. Толочек, Л. В. Винокуров, Н. И. Иоголевич // Проблемы социальной психологии личности: сб. науч. тр. – Саратов: ООО «Издательство «Научная книга», 2013. – С. 183–192.
250. Толочек, В.А. Темпоральные характеристики профессиональной карьеры как объект и предмет психологического исследования / В.А. Толочек, Л.В. Винокуров, Н.И. Иоголевич, Е.В. Маркова // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. – 2017. – № 3. – С. 93–97.
251. Толочек, В.А. Условия социальной среды как ресурсы профессиональной успешности субъектов / В.А. Толочек, Л.В. Винокуров, Н.И. Журавлева // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2015. – № 4. – С. 39–53.

252. Тупикина, Д. В. Формирование личности будущего психолога на основе развития эмоционального интеллекта / Д.В. Тупикина // Профессиональная ориентация. – 2017. – № 1. – С. 195–200.
253. Тучина, О.Р. Личностно-смысловые аспекты профессиональной идентичности: субъектный подход / О.Р. Тучина, Л.С. Бурлаченко // Способности и ментальные ресурсы человека в мире глобальных перемен. – 2020. – С. 1391–1397.
254. Управление организацией : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / [Г. Л. Азоев и др.] ; под ред. А.Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатиной; М-во образования Российской Федерации, Гос. ун-т управления. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2014. – 734 с.
255. Федотова, Н.Н. Мультикультурализм, политика идентичности и социальный капитал / Н.Н. Федотова, Л.Н. Федотов // Знание. Понимание. Умение. – 2007. – № 4. – С. 120–125.
256. Феоктистова, С.В. Психологические основы взаимодействия психологов и педагогов по обеспечению адаптации детей к школе : автореферат дис. ... доктора психологических наук : 19.00.03 / Феоктистова, Светлана Васильевна. – Твер. гос. ун-т. – Тверь, 2002. – 36 с.
257. Фетисов, А.С. Содержательные характеристики личностно-профессиональных качеств педагога как компонента здоровьесберегающей образовательной среды школы / А.С. Фетисов // Вестник ВГТУ. – 2014. – №3-2. – С. 73–76.
258. Фрейд, З. Идеал «Я» / З. Фрейд // Психология самосознания: хрестоматия: ред. Д.Я. Райгородский – Самара: Издательский дом "БАХРАХ-М", 2000. – С. 442–447.
259. Фролова, А.С. Концептуальное моделирование системы символического конструирования профессиональной идентичности в медиапространстве / А.С. Фролова, О.Ю. Посухова // Медиаобразование. – 2017. – № 3. – С. 185–192.



260. Фромм, Э. Бегство от свободы / Э. Фромм ; [пер. с англ. А. Лактионова]. - Москва : АСТ Москва, 2009. – 284 с.
261. Хайдеггер М. Бытие и время. [Текст] / М. Хайдеггер ; [пер. с нем. В. В. Бибикина]. – 5-е изд. – М.:Академический проект. – 460 с.
262. Хамитова, И.Ю. Развитие профессиональной идентичности консультанта / И.Ю. Хамитова // Журнал практической психологии и психоанализа. – 2000. – № 1. – С. 30–45.
263. Цариценцева, О.П. Карьерные ориентации современной молодежи: теория, эксперимент, тренинг: монография / О.П. Цариценцева. – Оренбург: ОУНБ им. Крупской, 2009. – 186 с.
264. Цеховская, С.А. Критерии профессионального психологического отбора психологов МЧС России / С.А. Цеховская // Инновационное развитие. – 2018. – № 1. – С. 100–102.
265. Чеботарева, Е.Ю. Развитие профессионально важных качеств в аспекте адаптации студентов к профессии / Е.Ю. Чеботарева, Л.А. Дмитриева // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. – 2010. – № 1. – С. 31–36.
266. Чумаков, М.В. Проблема профессиональной идентичности студентов-психологов в современном вузе / М.В. Чумаков, И.В. Васильева // Психология образования: современный вектор развития: коллективная монография. – Екатеринбург: УФУ им. первого Президента России Б.Н. Ельцина – 2020. – С. 307–321.
267. Шадриков, В.Д. К новой психологической теории способностей и одаренности / В.Д. Шадриков // Психологический журнал. – 2019. – Т. 40. – № 2. – С. 15–26.
268. Шадриков В.Д. Проблемы профессиональных способностей / В.Д. Шадриков // Психологический журнал. – 1982. – № 5. – С. 13–26.
269. Шадриков, В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В.Д. Шадриков; отв. редактор К.А. Абульханова-Славская – М.: Академия, 2011. – 158 с.

270. Шакурова А.В. Профессиональная идентичность учителей как субъектов трудовой деятельности [Текст]: дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.04 / Шакурова Анна Васильевна. – Н. Новгород, 2014. – 321 с.
271. Шакурова, А.В. Групповая профессиональная идентичность / А.В. Шакурова, А.М. Бекарев, А.В. Рушева // Личность. Культура. Общество. – 2013. – Т. 15. – Вып. 3-4 (79-80). – С. 160–168.
272. Шляпникова, О.А. Акмеологические аспекты профессиональной идентичности / О.А. Шляпникова, Ю.С. Медведева // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. – 2017. – № 1. – С. 95–98.
273. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность как психолого-педагогическая проблема вузовской подготовки психологов-практиков / Л.Б. Шнейдер // Актуальные проблемы психологического знания. – 2009. – № 4. – С. 49–58.
274. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.13 / Шнейдер Лидия Бернгардовна. – Москва, 2001 – 327 с.
275. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг / Л.Б. Шнейдер. – М., 2004. – 599 с.
276. Шнейдер, Л.Б. Психологическое консультирование : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Л.Б. Шнейдер, Г.В. Вольнова, М.Н. Зыкова. – М.: Ижица, 2002. – 224 с. (Серия «Серебряная сова»).
277. Шнейдер, Л.Б. Психология идентичности: учебник и практикум для вузов / Л.Б. Шнейдер. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2020. – 328 с.
278. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность и ее основные признаки в контексте профайлинга / Л.Б. Шнейдер // Профайлинг и медиация: сферы, ценности, технологии, обучение. Коллективная монография / Ответ. ред. М.Р. Арпентьева // Серия «Актуальные проблемы практической психологии: кризис, развитие, поддержка». – Вып. 2. – Калуга: Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского, Эйдос, 2016. – С. 41-51.

279. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность / Л.Б. Шнейдер. – Москва: МОСУ, 2001. – 256 с.
280. Шпота, В.А. Профессиональная идентичность специалиста: сущность, этапы формирования / В.А. Шпота // Вестник Брянского государственного университета. – 2008. – № 1. – С. 142-145.
281. Щукина, Ю.В. Значение супервизии в психотерапевтическом образовании (на примере обучения методу понимающей психотерапии)/ Ю.В. Щукина // Сибирский психологический журнал. – 2008. – № 30. – С. 53-55.
282. Щупленков, О.В. Политическая социализация и идентичность в условиях трансформации российского общества / О.В. Щупленков, А.С. Епишин // Социодинамика. – 2013. – № 6. – С. 1-58.
283. Эриксон, Э.Г. Идентичность: юность и кризис / Э.Г. Эриксон; пер. с англ.; общ. ред. и предисл. А. В. Толстых. – М. : Прогресс, 1996. – 340 с.
284. Эриксон, Э.Г. Детство и общество/ Э.Г. Эриксон; изд. 2-е, перераб. и доп.; пер. с англ. – СПб.: Ленато, АСТ, Фонд «Университетская книга», 1996. – 592 с.
285. Южаков, В.А. Проблема нарушения идентичности в нейропсихологии / В.А. Южаков // Психология XXI Столетия: сб. науч. ст. – 2016. – С. 528-531.
286. Юнг К.Г. Психологические типы. К. Юнг; Пер. с нем. С. Лорие, перераб. и доп. В. Зеленским. – СПб.: Азбука, 2001. – 405 с.
287. Юсупов, П.Р. Психологические характеристики профессиональной идентичности студентов психологов / П.Р. Юсупов, Т.А. Мардасова // Психолог. – 2017. – № 4. – С. 32–44. – DOI: 10.25136/2409-8701.2017.4.23631
288. Явленская, Н.С. Становление профессиональной идентичности будущих психологов: на примере подготовки психологов по работе с семьей. Дис. кандидат психологических наук 19.00.07 / Явленская Наталья Степановна. – 2011. – 297 с.
289. Яницкий, М.С. Идентичность как динамическая иерархическая система: социальный и культурный контекст формирования / М.С. Яницкий, А.В. Серый, О.А. Браун и др. // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2018. – № 2. – С. 131–140. – DOI: 10.21603/2078-8975-2018-2-131-140.

290. Янчук, В.А. Межкультурный диалог: проект психологического исследования / В.А. Янчук, В. А. Мазиллов, Ю.Н. Слепко // Психология XXI столетия: сб. науч. ст. – 2016. – С. 531-538.
291. Ясперс, К. Введение в философию / К. Ясперс [пер. с нем.]; под ред. А. А. Михайлова. – Минск : Пропилеи, 2000. – 192 с.
292. Яшин, А.В. Феномен идентичности и его современная эволюция / А.В. Яшин // Вестник Вятского государственного университета. – 2012. – Т.4. – № 4. С. 50–53.
293. Adams, K. Investigating the factors influencing professional identity of first-year health and social care students / K. Adams, S. Hean, P. Sturgis, J. M. Clark // Learning in Health and Social Care. – 2006. – V. 5. – № 2. – pp. 55-68. DOI: 10.1111/j.1473-6861.2006.00119.x
294. Armishaw, D.D. Vocational Identity: It's about Working at Becoming / D.D. Armishaw // College Quarterly. – 2007. – V. 10. – № 2. – Pp. 1-13.
295. Baumeister, R.F. The self / R.F. Baumeister Advanced social psychology: The state of the science; R. F. Baumeister, E. J. Finkel (Eds.), Oxford University Press. – 2010. – Pp. 139–175.
296. Benner, P. From novice to expert / P. Benner // American Journal of nursing. – 1982. – V. 82. – № 3. – Pp. 402-407.
297. Bock, E.W. The female clergy: A case of professional marginality / E.W. Bock // American Journal of Sociology. – 1967. – V. 72. – № 5. – Pp. 531-539.
298. Boreham, N. Professional identity of teachers in their early development / N. Boreham, P. Gray // TLRP/ESRC Dublin Symposium. Prieiga internetu. – 2005. – Pp. 1-25. Режим доступа:URI: <https://docslib.org/>, свободный (дата обращения: 06.03.2020).
299. Brady-Amoon, P. Psychology, counseling psychology, and professional counseling: Shared roots, challenges, and opportunities / P. Brady-Amoon, K. Keefe-Cooperman // The European Journal of Counselling Psychology. – 2017. – Vol. 6(1), Pp. 41–62, DOI:10.5964/ejcop.v6i1.105.

300. Brownell, S.E. Barriers to faculty pedagogical change: lack of training, time, incentives, and... tensions with professional identity? / S.E. Brownell, K.D. Tanner // *CBE—Life Sciences Education*. 2012. – V. 11. – № 4. – Pp. 339-346. DOI:10.1187/cbe.12-09-0163. – Режим доступа: URI: <https://www.lifescied.org>, свободный (дата обращения: 06.03.2020).
301. Chandler, C. Personal qualities of effective Sport Psychologists: Coping with organisational demands in high performance sport / C. Chandler, M. Eubank, M. Nesti et. al. // *International Journal of Sport Psychology*. – 2016. – 47 (4). – 31 p. – Режим доступа: URL: <https://www.researchgate.net>, свободный (дата обращения: 06.08.2020).
302. Chreim, S. Interlevel influences on the reconstruction of professional role identity / S. Chreim, B.E. Williams, C.R. Hinings // *Academy of Management Journal*. – 2007. – Vol. 50. – № 6. – P. 1515–1539.
303. Clevinger, K. Supervisor self-disclosure: Supervisees' perceptions of positive supervision experiences / K. Clevinger, E. Albert, E. Raiche // *Training and Education in Professional Psychology*. – 2019. – Vol. 13. – № 3. – P. 222.
304. Cruess, R.L. A schematic representation of the professional identity formation and socialization of medical students and residents: a guide for medical educators / R.L. Cruess, S.R. Cruess, J.D. Boudreau et. al. // *Academic Medicine*. – 2015. – T. 90. – № 6. – Pp. 718–725.
305. Donovan, J. A crisis of identity: Social work theorising at a time of change / J. Donovan, D. Rose, M. Connolly // *British Journal of Social Work*. – 2017. – V. 47. – № 8. – Pp. 2291–2307.
306. Fabian, H.M. Place-identity: Physical world socialization of the self / H.M. Fabian, A.K. Proshansky, R. Kaminoff // *Journal of environmental psychology*. – 1983. – № 3(1). – Pp. 57–83. – DOI: 10.1016/S0272-4944(83)80021-8.
307. Fagermoen, M.S. Professional identity: values embedded in meaningful nursing practice / M.S. Fagermoen // *Journal of advanced nursing*. – 1997. – V. 25. – № 3. – Pp. 434–441. – DOI: 10.1046/j.1365-2648.1997.1997025434.x. – Режим до-

ступа: URI: <https://onlinelibrary.wiley.com/>, свободный (дата обращения: 06.03.2020)

308. Fealy, G. Discursive constructions of professional identity in policy and regulatory discourse / G. Fealy, J.M. Hegarty, M. McNamara, et.al. // *Journal of advanced nursing*. – 2018 – V. 74. – № 9. – pp. 2157-2166.

309. Fellenz, M.R. Forming the professional self: Bildung and the ontological perspective on professional education and development / M.R. Fellenz // *Educational Philosophy and Theory*. – 2016. – Т. 48. – № 3. – С. 267–283. DOI: 10.1080/00131857.2015.1006161.

310. Frager, R. *Personality & Personal Growth* / R. Frager, J. Fadiman. – 5th ed. – Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall, 2002.

311. Friedman, D. The development of professional identity in psychotherapists: Six stages in the supervision process / D. Friedman, N.J. Kaslow // *The Clinical Supervisor*. – 1986. – V. 4. – № 1-2. – Pp. 29–50.

312. Garfield, S.L. Clinical psychology and the search for identity / S.L. Garfield // *American Psychologist*. – 1966. – V. 21. – № 4. – P. 353.

313. Gaskell, S. Educational psychologists and multi-agency working: exploring professional identity / S. Gaskell, J. Leadbetter // *Educational Psychology in Practice*. – 2009. – Т. 25. – № 2. – С. 97–111. – DOI:10.1080/02667360902905031

314. Ghislain, M. Investigating the professional identity dynamic in career counseling: The socioconstructivist interview / M. Ghislain, A.M. Costalat-Founeau // *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. – 2018. – Т. 18. – № 1. – С. 101–120.

315. Golub O.V. Production communication as a factor in the formation of professional identity of an employee / O.V. Golub, T.S. Timofeeva, E. Yu. Malushko, IV. Vlasyuk ("VolSU BTCl Scopus" 2019, в печати).

316. Golub, O. Communicative qualities of a person as the component of professional self-consciousness of the director of the social service / O. Golub, A. Ozerina, T. Timofeeva et.al.//*IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*. –

IOP Publishing, 2019. – V. 483. – № 1. – p. 012086. – DOI:10.1088/1757-899X/483/1/012086.

317. Grimes, M.G. Positively deviant: Identity work through B Corporation certification/ M.G. Grimes, J. Gehman, K. Cao // *Journal of Business Venturing*. – 2018. – Vol. 33. – № 2. – P. 130–148.

318. Guiney, M.C. Supervision and Mentoring for Early Career School Psychologists / M.C. Guiney, D.S. Newman, A.E. Silva et.al. // *Communique*. – 2016. – V. 45. – № 3. – Pp. 502–516. DOI: 10.1002/pits.21921

319. Hamilton, N. Professional-Identity / Professional Formation / Professionalism Learning Outcomes: What Can We Learn About Assessment from Medical Education / N. Hamilton // *U. St. Thomas L J*. – 2018. – V. 14. – Pp. 357. – Режим доступа: URI: <https://core.ac.uk/download/pdf/217158215.pdf>, свободный (дата обращения: 08.08.2020)

320. Hökkä, P. Teacher educators' collective professional agency and identity—Transforming marginality to strength / P. Hökkä, K. Vähäsantanen, S. Mahlakaarto // *Teaching and Teacher Education*. – 2017. – V. 63. – Pp. 36-46.

321. Holland J. L., Johnston J. A., Asama N. F. The Vocational Identity Scale: A diagnostic and treatment tool // *Journal of career assessment*. – 1993. – Т. 1. – № 1. – С. 1-12.

322. Izzo, M.V. Developing self-determination through career development activities: Implications for vocational rehabilitation counselors / M.V. Izzo, P. Lamb // *Journal of Vocational Rehabilitation*. – 2003. – Т. 19. – № 2. – pp. 71-78.

323. Jarymowicz, M. Self-we-others schemata and social identifications. / M. Jarymowicz // *Social identity: International perspectives* – 1998 – pp. 44–52. DOI: 10.4135/9781446279205.n4

324. Jepsen, D.A. Stage order and dominance in adolescent vocational decision-making processes: An empirical test of the Tiedeman-O'Hara paradigm / D.A. Jepsen, W.M. Grove // *Journal of Vocational Behavior*. – 1981. – V. 18. – № 2. – С. 237-251.

325. Jernigan, M.M. An examination of people of color supervision dyads: Racial identity matters as much as race. / Jernigan M.M., Green C.E., Helms J. E., et.al..

//Training and Education in Professional Psychology, – 2010. – № 4(1), – pp. 62–73.  
DOI-10.1037/a0018110.

326. Jolley, H.K. I'm human too: Person-centred counsellors' lived experiences of therapist self-disclosure / H.K. Jolley //European Journal for Qualitative Research in Psychotherapy. – 2019. – V.9. – pp. 12-26. Режим доступа: URI: <http://www.ejqrp.org/index.php/ejqrp/article/view/54> (дата обращения: 06.03.2020)

327. Kelly, J.G. Qualities for the community psychologist / J.G. Kelly // American Psychologist. – 1971. – V. 26. – № 10. – p. 897. <http://dx.doi.org/10.1037/h0032231>

328. Komarova, E.P. The development of physical training culture of a personality / E.P. Komarova, A.S. Fetisov, T.V. Larina, O.V. Galustyan // Espacios. – 2017. – V.38. – №50. – С. 28

329. Korna-Opincane, E. Topicality of career guidance at schools for promoting of students'professional self-determination / E. Korna-Opincane, I. Katane // Research for rural development. – 2018. – № 2. – pp. 252-258. – DOI: 10.22616/rrd.24.2018.080.

330. Kyratsis, Y. Health systems in transition: Professional identity work in the context of shifting institutional logics / Y. Kyratsis, R. Atun, N. Phillips et.al //Academy of Management Journal. – 2017. – Vol. 60. – № 2. – P. 610-641.

331. Lodi-Smith, J. Development of identity clarity and content in adulthood / J. Lodi-Smith, S.M. Spain, K. Cologgi, B.W. Roberts // Journal of Personality and Social Psychology. – 2017. – Vol. 112. – № 5. – P. 755-768.

332. Maher, M.J. Racism and Cultural Diversity: Cultivating Racial Harmony Through Counselling, Group Analysis, and Psychotherapy. / M.J. Maher //Routledge. – 2018. – 456 p. – DOI: 10.4324/9780429479380

333. Marcia, J.E. Identity in adolescence / J.E. Marcia // Handbook of adolescent psychology. – 1980. – V. 9. – № 11. – pp. 159-187.

334. Mead, G.H., Schubert C. Mind, self and society / G.H. Mead, C. Schubert. – Chicago and London – 1999. – 401 p. – Режим доступа: URL: <http://tankona.free.fr/mead1934.pdf>, свободный.

335. Moore, M. Professional identity in institutions of higher learning in Israel / M. Moore, J. E. Hofman //Higher education. – 1988.– Т. 17. – № 1. – С. 69-79.



336. Moss, J.M. Professional identity development: A grounded theory of transformational tasks of counselors / J.M. Moss, D.M. Gibson, C.T. Dollarhide // *Journal of Counseling & Development*. – 2014. – V. 92. – № 1. – pp. 3-12.
337. Mpungose, J. Constructing principals' professional identities through life stories: an exploration / J. Mpungose // *South African Journal of Education*. – 2010. – Т. 30. – № 4. pp. 527-537
338. Nientied, P. Hybrid urban identity - The case of Rotterdam / P. Nientied // *Current Urban Studies*. –2018. – № 6 (01). – P. 152-173. DOI: 10.4236/cus.2018.61008
339. Oktay, D. The quest for urban identity in the changing context of the city: Northern Cyprus / D. Oktay // *Cities*. – 2002. – № 19 (4). – pp. 261-271. DOI: 10.1016/S0264-2751(02)00023-9
340. Olsen, B. «Everyone wants you to do everything»: investigating the professional identity development of teacher educators / B. Olsen, R. Buchanan // *Teacher Education Quarterly*. – 2017. – V. 44. – № 1. – pp. 9-34.
341. Palmonari, A. Imperfect identities: a socio-psychological perspective for the study of the problems of adolescence/ A. Palmonari, F. Carugati, P. Bitti, G. Sarchielli // *The social dimension*; editor H.Tajfel, C.Fraser, J. M.F. Jaspars. – USA. – 1984. – Т. 1. – С. 111-133.
342. Patent 15/858,500 A1 United States, G16H 10 / 20 ( 2018 . 01 ) ; G16H 10 / 60 ( 2018 . 01 ) ; G16H 80 / 00 ( 2018 . 01 ) ; G16H 50 / 20 ( 2018 . 01). Method of providing online mental-health care / Banerjee P. New York, № 2019/0206518; 29.12.17; 4.07.2019. – 22 p. – Режим доступа:URL: <https://patents.google.com/patent/US20190206518A1/en> (дата обращения: 06.03.2020)
343. Pratt, M.G. Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents /M.G. Pratt, K.W. Rockmann, J.B. Kaufmann // *Academy of Management Journal*. – 2006. – V. 49. – № 2. – pp. 235-262.
344. Rees, C.S. Telepsychology and videoconferencing: Issues, opportunities and guidelines for psychologists / C.S. Rees, S. Haythornthwaite // *Australian Psychologist*. – 2004. – V. 39. – № 3. – pp. 212-219.

345. Sachs, J. Teacher professional identity: Competing discourses, competing outcomes / J Sachs. // *Journal of education policy*. – 2001. – T. 16. – № 2. – С. 149-161.
346. Salomone, P.R. Tracing Super's theory of vocational development: A 40-year retrospective / P.R. Salomone // *Journal of career development*. – 1996. – V. 22. – № 3. – pp. 167-184.
347. Sar V. Parallel-distinct structures of internal world and external reality: disavowing and re-claiming the self-identity in the aftermath of trauma-generated dissociation / V. Sar // *Frontiers in psychology*. – 2017. – Vol. 8. – pp. 216. DOI: 10.3389/fpsyg.2017.00216.
348. Stoque, F.M.V. Information and communication technologies and training of the clinical psychologist / F.M.V. Stoque, I.L. Scotton, C.S.M. Lisboa, C.B. Neufeld // *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas*. – 2016. – V. 12. – № 2. – pp. 83-90. – DOI:10.5935/1808-5687.20160015.
349. Stull, C.L. Examining the influence of professional identity formation on the attitudes of students towards interprofessional collaboration / C.L. Stull, C.M. Blue // *Journal of interprofessional care*. – 2016. – V. 30. – № 1. – pp. 90-96. – DOI: 10.3109/13561820.2015.1066318
350. Super, D.E. A life-span, life-space approach to career development / D.E. Super // *Journal of vocational behavior*. – 1980. – V. 16. – № 3. – pp. 282-298.
351. Super, D.E. Vocational development; a framework for research / D.E. Super, J.O. Crites, R.C. Hummel, H.P. Moser, P.L. Overstreet, C.F. Warnath. – N.Y. – 1957. – 164 p.
352. Tajfel, H. Social categorization and intergroup behavior / H. Tajfel, C. Flament, M.G. Billig, R.P. Bundy // *European Journal of Social Psychology*. – 1971. – № 1. – Pp. 149–178.
353. Talen, M.R. Training Primary Care Psychologists: A Model for Predoctoral Programs / M.R. Talen, J.S. Fraser, K. Cauley // *Professional Psychology: Research and Practice*. – 2005. – V. 36. – № 2. – Pp. 136.-143
354. Tummala-Narra, P. Dynamics of Race and Culture in the Supervisory Encounter / P. Tummala-Narra // *Psychoanalytic Psychology*. – 2004. – V. 21. – № 2. – P. 300.

355. Turner, J.C. Social comparison and group interest in ingroup favouritism / J.C. Turner, R.J. Brown, H. Tajfel // *European journal of social psychology*. – 1979. – T. 9. – № 2. – С. 187–204.
356. Vondracek, F.W. Career development: A life-span developmental approach / F.W. Vondracek, R.M Lerner., J. E. Schulenberg. – London, Routledge, 2019. – 232 p.
357. Wald, H.S. Professional identity formation in medical education for humanistic, resilient physicians: pedagogic strategies for bridging theory to practice / HS Wald, D Anthony, TA Hutchinson et.al. // *Academic Medicine*. – 2015. – V. 90. – № 6. – Pp. 753-760.
358. Wang, A.Y. Leadership in higher education: Opportunities and challenges for psychologist-managers / A.Y. Wang, C.M. Frederick // *The Psychologist-Manager Journal*. – 2018. – 21(3). – Pp. 197–207. – DOI: 10.1037/mgr0000072
359. Waterman, A.S. Identity development from adolescence to adulthood: An extension of theory and a review / A.S. Waterman // *Devel. Psychol.* 1982. –V. 18. – № 3. – Pp. 341-358.
360. Willetts, G. Constructing nurses' professional identity through social identity theory / G. Willetts, D. Clarke // *International Journal of Nursing Practice*. – 2014. – V. 20. – № 2. – Pp. 164–169.

Научное издание

**Тимофеева Татьяна Сергеевна**

**ОСОБЕННОСТИ СТРУКТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ИДЕНТИЧНОСТИ ПСИХОЛОГА  
НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ КАРЬЕРНОГО РОСТА**

Монография

Электронное издание сетевого распространения

Доступ к сборнику – постоянный, свободный и бесплатный.  
Сборник содержится в едином файле PDF.

<http://sphere-publishing.ru/images/banners/ps3.pdf>

Максимальный объем: 15 МБ.

Издательство ООО «Сфера»  
400127, Волгоград, ул. Менделеева, 43,  
[sphere-vlg@mail.ru](mailto:sphere-vlg@mail.ru)

Дата издания: 14.12.2022