

Научная статья

УДК 159.9.072

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ПОСТПЕНИТЕНЦИАРНОЙ  
ПРОБАЦИИ

Регина Германовна Юрьева<sup>1</sup>, Надира Летфулловна Захарова<sup>2</sup>

<sup>1</sup> АНО НИИ ДПО «Институт научных исследований и информации «Ментальное здоровье», Москва, Россия

<sup>2</sup> Российский государственный университет социальных технологий, Москва, Россия

<sup>1</sup> r.yrieva@gmail.com

<sup>2</sup> nadlex@mail.ru

**Аннотация.** Высокая значимость проблемы развития и сохранения профессиональной идентичности на протяжении всей трудовой жизни обусловлена недостаточной теоретической разработанностью, потребностью в определении стратегии повышения качества профессиональной деятельности. Методологическими основаниями исследования стали положения о становлении субъекта профессиональной деятельности, о наличии специфики профессионального развития в зависимости от длительности деятельности. Эмпирическое исследование позволило выявить ряд особенностей содержания профессиональной идентичности в зависимости от стажа профессиональной деятельности, а также ряд закономерностей ее развития. Специалистов со стажем менее 3 лет отличают ответственность, мотивация достижения, самосовершенствования, интерес к социальным, психологическим и педагогическим инновациям. В группе специалистов со стажем от 3 до 10 лет наблюдаются выраженные мотивы профессиональной автономии и карьерного роста. Специалисты со стажем более 10 лет характеризуются сниженным интересом к профессиональному общению, склонностью к имитации деятельности. Выявлено, что осознание социальной значимости профессии становится для специалистов причиной повышения интереса к содержанию деятельности. Впервые определены особенности профессиональной идентичности специалистов сферы постпенитенциарной probation. Установлены и описаны взаимосвязи между компонентами профессиональной идентичности и мотивами деятельности. Уровень профессиональной идентичности в части готовности к изменению профессиональной ситуации, повышения профессионального мастерства изменяется при наличии мотива признания и уважения со стороны значимых для субъекта профессионалов.

**Ключевые слова:** постпенитенциарная probation, профессиональная идентичность, мотивы деятельности, профессионализация, ответственность, самосовершенствование

**Для цитирования:** Юрьева Р.Г., Захарова Н.Л. Профессиональная идентичность специалистов сферы постпенитенциарной probation // Вестник Военной академии войск национальной гвардии. 2025. № 2 (31). С. 84–92. URL: <https://vestnik-spvi.ru/2025/06/010.pdf>.

WORK PSYCHOLOGY, ENGINEERING PSYCHOLOGY, COGNITIVE ERGONOMICS

Original article

PROFESSIONAL IDENTITY OF POST-PENITENTIARY PROBATION SPECIALISTS

Regina G. Yuryeva<sup>1</sup>, Nadira L. Zakharova<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ANO Research Institute of Additional Professional Education «Institute of Scientific Research and Information «Mental Health», Moscow, Russia

<sup>2</sup> Russian State University of Social Technologies, Moscow, Russia

<sup>1</sup> r.yrieva@gmail.com

<sup>2</sup> nadlex@mail.ru

**Abstract.** The high significance of the problem of development and maintenance of professional identity throughout the entire working life is due to insufficient theoretical development, the need to determine the strategy for improving the quality of professional activity. The methodological basis of the study were the provisions on the formation of the subject of professional activity, the presence of specifics of professional development depending on the duration of activity. The empirical study allowed us to identify a number of features of the content of professional identity depending on the length of professional activity, as well as a number of patterns of its development. Specialists with less than 3 years of experience are distinguished by responsibility, motivation for achievement, self-improvement, interest in social, psychological and pedagogical innovations. In the group of specialists with experience from 3 to 10 years, there are pronounced motives for professional autonomy and career growth. Specialists with more than 10 years of experience are characterized by reduced interest in professional communication, a tendency to imitate activities. It was revealed that awareness of the social significance of the profession becomes a reason for specialists to increase interest in the content of the activity. For the first time, the features of the professional identity of specialists in the field of post-penitentiary probation have been determined. The relationships between components of professional identity and motives of activity are established and described. The level of professional identity in terms of readiness to change the professional situation, improve professional skills changes in the presence of a motive for recognition and respect from professionals significant to the subject.

**Keywords:** post-penitentiary probation, professional identity, motives of activity, professionalization, responsibility, self-improvement

**For citation:** Yuryeva R.G., Zakharova N.L. Professional identity of post-penitentiary probation specialists. Vestnik Voennoj akademii vojsk nacional'noj gvardii. 2025;2(31): 84–92. (In Russ.). Available from: <https://vestnik-spvi.ru/2025/06/010.pdf>.

© Юрьева Р.Г., Захарова Н.Л., 2025

## Введение

Подготовка кадров в сфере постпенитенциарной probation обусловлена двумя главными обстоятельствами. Во-первых, был принят Федеральный закон от 6 февраля 2023 г. № 10-ФЗ «О probation в Российской Федерации, в котором определяются цели и задачи комплекса мер по социальной, профессиональной ресоциализации и реабилитации бывших осужденных». Исполнение этого закона требует особого внимания к проблеме становления и развития специалиста, профессионально готового системно реализовывать весь комплекс задач probation. Вторым обстоятельством является тот факт, что в Российской Федерации отсутствуют специальные службы, осуществляющую probation: как правило, цели и задачи трудоустройства, профессионального и личностного консультирования, профилактики правонарушений решались не системно, опираясь лишь на опыт работы с лицами, попавшими в трудную жизненную ситуацию без специфики реальной или возможной делинквентности гражданина. Ситуация, связанная с качеством probation, осложняется еще и тем, что в настоящее время недостаточно научных исследований, раскрывающих закономерности развития специалиста, работающего в сфере

probation. Изучение профессиональной идентичности психологов, юристов, социальных работников, педагогов, работников службы занятости и уголовно-исправительной системы, привлеченных к реализации probation, позволит в достаточной степени прогнозировать трудности и ошибки профессионализации, отражающиеся на результатах деятельности, в том числе на психологическом благополучии граждан, освобожденных из учреждений, исполняющих наказания в виде принудительных работ или лишения свободы, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

Согласно эмпирическим данным и теоретическим обобщениям отечественных и зарубежных ученых, содержание профессиональной идентичности личности определяют успешность ее деятельности [1, 4, 20]. Специфика работы рассматриваемой группы специалистов такова, что приобретение профессиональной идентичности является одним из профессионально важных качеств. Это проявляется, прежде всего, при создании специалистом условий самореализации бывшего осужденного в социально признаваемой деятельности.

В современных научных работах выделяется ряд направлений изучения профес-

сиональной идентичности. Первое направление предполагает обращение к феномену мотивации развития в выбранной сфере деятельности как ядра профессиональной идентичности работника. Высокий уровень профессиональной идентичности определяется осознанным выбором профессии, способностью организовать себя в ней, оценкой со стороны профессионального сообщества. Данная позиция отражена в трудах Е. П. Ермолаевой [3], Л. Б. Шнейдер [12], А. Fitzgerald [16], M. Hercz, D. T. N. Ngan, N. Van Thong [21].

Профессиональная идентичность – динамичное образование, формируемое задолго до начала работы в период учебно-профессиональной деятельности, что было показано в работах Н. В. Лебедевой [6], О. В. Шиняевой, А. К. Тчапе [11], S. E. Ashby, J. Adler, L. Herbert [14], M. Gao [18].

Изучение профессиональной идентичности как результата профессионализации предполагает обращение к вопросу о динамичных изменениях, обусловленных множеством факторов среды и внутренних условий субъекта деятельности. Речь идет не только о факторах профессиональной среды: организационных, мотивационных, материальных, социальных, этических, коммуникативных, но и об условиях учебно-профессиональной деятельности [10].

Во-вторых, развитие профессиональной идентичности не может быть отделено от развития таких личностных качеств, как общие и специальные способности, ценности, характер, когнитивные процессы. Сама же профессиональная идентичность при условии ее высокого развития может определять формирование психических новообразований. Наличие тесных связей между профессиональной идентичностью и личностным развитием доказывается в работах О. У. Гогицаевой [2], С. В. Кучеренко [5], В. В. Медведева, Е. П. Шульги [13], А. D'Argembeau, С. G. Jimenez [15], Q. Zhao [23].

В-третьих, утверждается, что системообразующим фактором профессиональной идентичности являются ценности, формируемые профессиональным сообществом. Человек не может развиваться как профессионал, если его ценностные ориентиры не соответствуют ценностям, постулируемым в профессиональном сообществе. Доказательства данного положения изложены в работах О. А. Нор-Аревян, А. М. Шаповаловой [7], Н. А. Перинской [8], Ю. П. Поваренкова [9], А. Galkiene [17], T. Martinez [19], A. Turner, J. Knight [22].

Очевидно, что каждый подход отражает базовые принципы формирования профессиональной идентичности: принятие профессиональных ценностей, формирование мотивации к деятельности, наличие готовности к самосовершенствованию и самореализации в профессии. Иными словами, различия подходов не снижают общую концепцию формирования и развития профессиональной идентичности субъекта деятельности.

Считаем необходимым концептуальные положения Е. П. Ермолаевой принять за методологическую основу нашего исследования, используя предложенный автором инструмент оценки данного феномена.

Е. П. Ермолаева определяет основные показатели профессиональной идентичности:

1) значимым показателем высокого уровня профессиональной идентичности является быстрая адаптация человека к требованиям профессии и условиям выполнения работы;

2) образ выбранной профессии является значимым детерминантом формирования профессиональной идентичности, а его устойчивость позволит субъекту преодолеть барьеры адаптации в различных условиях деятельности;

3) профессиональная идентичность является системным явлением, включающим внутренние мотивы саморазвития [3].

Таким образом, можно выделить следующие подходы к исследованию профессиональной идентичности:

– Социально-психологический подход, основанный на взаимодействии индивида с обществом, социальными группами и личностью. Профессиональная идентичность формируется через взаимодействие трех ключевых компонентов: общества, социальных групп и личности. Общество определяет социальные нормы и ожидания по отношению к различным профессиям. Социальные группы обеспечивают среду для профессионального обучения, социализации и поддержки. Личность вносит свои индивидуальные потребности, ценности и способности в процесс формирования идентичности. Профессиональная идентичность основана на чувстве принадлежности к профессиональному сообществу.

– Системно-деятельностный подход анализирует профессиональную идентичность как динамичную систему, где важным является взаимодействие индивида с образами «Я-реальное» и «Я-идеальное» в

контексте его трудовой деятельности. Факторами формирования этой идентичности выступают противоречия между ожиданиями и реальными возможностями специальности, а также изменения личности. Подобная идентичность становится результатом практической работы индивида.

– В субъектном подходе профессиональная идентичность предстает значимой характеристикой субъектности как способности к продуктивной активности. Следовательно, уровень профессиональной идентичности определяется уровнем самосознания субъекта деятельности, функциональное назначение которого – определение образа профессионализма, оценка собственных возможностей и принятие себя как личности и как профессионала.

Целью нашего эмпирического исследования стало выявление особенностей профессиональной идентичности специалистов сферы постпенитенциарной пробации с различным стажем профессиональной деятельности. В процессе исследовательской работы решались две задачи:

- 1) определялись различия содержания профессиональной идентичности у специалистов в зависимости от стажа работы по профессии;
- 2) выявлялись особенности взаимосвязей профессиональной идентичности и мотивацией работы в сфере постпенитенциарной пробации.

Гипотеза исследования: содержание профессиональной идентичности имеет различия у специалистов сферы постпенитенциарной пробации, обусловленные стажем профессиональной деятельности.

#### **Методы**

Эмпирическое исследование и обработка результатов проводились в период с марта 2023 г. по август 2024 г. Эмпирические данные были предоставлены специалистами, привлеченными некоммерческими социально-ориентированными организациями (в том числе религиозными организациями, фондами социальных проектов) для работы в сфере постпенитенциарной пробации Москвы. В исследовании приняли участие специалисты (педагоги, психологи, специалисты по работе с семьей) в возрасте от 24 до 59 лет. Выборка состояла из 135 специалистов. Респонденты были поделены между собой на 3 группы в зависимости от стажа работы: Группа 1 – специалисты со стажем работы до 3 лет (42 респондента). Группа 2 – стаж

работы от 3 до 10 лет (46 респондентов). Группа 3 – стаж работы более 10 лет (47 респондентов).

Методическую основу исследования составили положения количественно-качественного подхода к проведению эмпирических исследований. Основным методом исследования стало тестирование с помощью методики «Идентичность/ маргинализм» (автор Е. П. Ермолаева) (ИМ). Для решения второй задачи исследования был применен тест Ф. Герцберга (MT). Статистическая обработка данных с применением пакета программ («SPSSStatistics 27.0», «Microsoft Excel»). Методы статистики: дисперсионный анализ, коэффициент корреляции Спирмена.

Мотивационный тест Ф. Герцберга позволяет определить приоритетные мотивы деятельности специалиста. Тест «Идентичность/маргинализм» Е. А. Ермолаевой позволяет определить уровень профессиональной идентичности и маргинальности. Выраженность показателей идентичности определяется по девяти шкалам: «Профессионал и социум» (ПС); «Социум и профессия» (СП); «Человек и профессия: профессиональный статус и динамика» (ПСиД); «Человек и профессия: профессиональная мотивация» (ПМ); «Человек и профессия: профессиональный поступок» (ПП); «Человек и профессия: карьера» (К); «Человек и профессия: мораль» (М); «Человек и профессия: альтернативный выбор» (АВ); «Человек и профессия: «быть или казаться» (Б/К).

#### **Результаты**

Результаты эмпирического исследования показали следующее (рисунок). В группе молодых специалистов в наибольшей степени развиты показатели шкалы «Социум и профессия», «Профессионал и социум», «Профессиональная мотивация», «Профессиональный поступок». Респонденты данной группы характеризуются ответственным отношением к выполняемой деятельности; профессия в восприятии респондентов является значимой для себя и для общества. Респонденты стремятся к личным профессиональным достижениям и к самосовершенствованию в профессиональном и личном плане, у них выражена мотивация в профессиональной деятельности и к самостоятельному принятию решений, они заинтересованы и готовы к различным инновационным видам деятельности, характеризуются стремлением карьерного роста и самореализации в данной профессии. По шкале «Человек и

профессия: альтернативный выбор» получены самые низкие показатели. Возможно, здесь проявляется тревожность недостатка

специфики содержания деятельности в сфере постпенитенциарной probation.

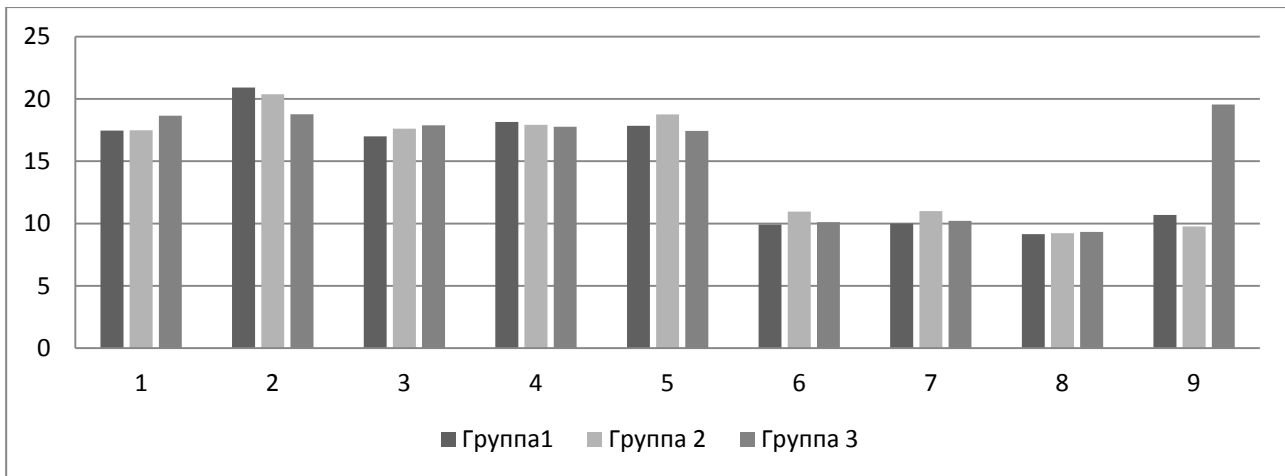


Рисунок – Уровень и содержание профессиональной идентичности специалистов с различным стажем работы

Risunok – Uroven' i sodержanie professional'noj identichnosti specialistov s razlichnym stazhem raboty

Примечание: 1 – шкала ПС; 2 – шкала СП; 3 – шкала ПСиД; 4 – шкала ПМ; 5 – шкала ПП; 6 – шкала К; 7 – шкала М; 8 – шкала АВ; 9 – шкала Б/К.

Для специалистов второй группы характерны выраженность мотивационных процессов, стремление к значимой деятельности, инициативность.

В Группе 3 у специалистов со стажем больше 10 лет наиболее развиты компоненты шкал «Быть или казаться» и «Профессионал и социум». Основными характеристиками профессиональной идентичности данной группы являются: стремление к профессиональному общению и взаимодействию, четкое выполнение своих функциональных обязанностей, восприятие себя как успешных специалистов. Здесь важно обратить внимание на наличие признаков имитации деятельности, которые могут проявляться в приписывании несуществующих результатов, в превышении результатов работы, в снижении требований к себе как специалисту.

В наименьшей степени развиты компоненты шкал «Альтернативный выбор» и «Карьера», что означает: у респондентов невысокий интерес к содержанию профессии. Однако они готовы к наставничеству и повышению профессионального мастерства.

Результаты сравнительного анализа показали, что специалисты со стажем от 3 до

10 лет имеют наиболее высокие результаты в стремлении к творческой деятельности: они чувствуют в себе желание внести что-то новое в свою деятельность, находятся в поиске наиболее эффективных средств probation.

Оценивая результаты различий между показателями Группы 1 и Группы 2, мы можем заметить начинающиеся тенденции различий по таким шкалам, как «Карьера», «Мораль», «Быть или казаться».

Значимые различия выявлены между показателями по шкале «Социум и профессия» у молодых и опытных специалистов; наблюдается тенденция различий по шкале «Профессионал и социум».

С помощью корреляционного анализа выявлены положительные связи между шкалой «Общественное признание» МТ и шкалой «Профессионал и социум» теста ИМ ( $r=0,379, p\leq 0,01$ ).

#### Обсуждение

Данные свидетельствуют о сниженной заинтересованности в содержании деятельности для специалистов со стажем до трех лет. Это может объясняться отсутствием значимых результатов деятельности и низкой результативностью из-за небольшого опыта работы в данной сфере специалистов, что влечет за собой общую недо-

влетворенность содержанием деятельности.

Наиболее выраженным и отличающим молодых специалистов от более опытных коллег является стремление к личным профессиональным достижениям, что говорит о проявлении готовности молодых работников строить карьеру, добиваться высокого материального и социального статуса, а также об удовлетворении высоких амбиций, что является, в большинстве случаев, возрастной характеристикой молодых специалистов.

Значительная выраженность стремления к совершенствованию у специалистов со стажем от 3 до 10 лет свидетельствует о наличии определенного опыта в принятии решений в сложных профессиональных ситуациях, что требует способности разрушать стереотипы, действовать нестандартно, готовность к инновациям в работе. По всей видимости, такие способности развиваются в профессиональной деятельности, т. е. полученные данные не противоречат логике развития профессионала. Сниженный интерес к содержанию профессии, недостаточный уровень восприятия деятельности как социально значимой может быть следствием воздействия социально-психологических факторов (например, неудовлетворенность материальным вознаграждением за работу, отсутствие карьерного роста, недостаточная обеспеченность социальным пакетом со стороны работодателя и др.). Однако отметим, что эта группа специалистов отличается стремлением к совершенствованию себя в профессии. Они воспринимают себя как профессионалов, соответствующих требуемой квалификации, что может свидетельствовать, в целом, об успешной профессионализации специалистов, имеющих стаж профессиональной деятельности от 3 до 10 лет. По сравнению с респондентами Группы 1, специалисты Группы 2 обладают более высоким уровнем развития чувства профессионального долга, гражданской ответственности, что также характеризует их как профессионалов, способных и готовых к выполнению сложных задач.

Выраженное стремление к самореализации в профессии, выявленное у респондентов всех групп, является свидетельством того, что специалисты в сфере готовы к изменениям себя и профессиональной среды для повышения результатов работы.

При общих положительных показателях профессиональной идентичности респондентов наблюдается тенденция: с повышением стажа увеличивается склонность к имитации деятельности. Этот факт может интерпретироваться как следствие профессионального выгорания, характеризующееся рядом деструктивных проявлений личности в деятельности, среди которых использование психологических защит, сниженная ответственность за результаты своей деятельности, «маскировка» отсутствия продуктивной деятельности.

Корреляционные связи, выявленные между шкалами МТ и теста ИМ, свидетельствуют о следующих закономерностях в развитии профессиональной идентичности специалистов сферы постпенитенциарной пробации:

1. С повышением мотива признания и уважения со стороны других лиц (коллег, руководства) возрастает готовность специалиста менять ситуацию, развивать свои коммуникативные качества, профессиональные умения и навыки. Данное положение доказывает наличие социально-психологического компонента профессиональной идентичности: именно социум, прежде всего, профессиональное сообщество становится основным агентом процесса профессионализации специалиста. Очевидно, что высокий уровень стремления личности к автономии не обеспечивает в полной мере становление профессионала. Этот процесс с необходимостью требует соотнесения результатов деятельности с требованиями, ценностями, установками профессионального сообщества.

2. Повышение стремления к самореализации в профессиональной деятельности, построению карьеры и карьерного роста является предпосылкой увлеченности содержанием работы. На первый взгляд, данное положение может быть неочевидным: сторонники постулата о необходимости для развития внутренней мотивации могут возразить, так как здесь вступают в противоречие показатели внешней (построение карьеры) и внутренней (содержание деятельности) видов мотивации. Данный факт требует отдельного изучения. Однако сейчас можно заметить: является сомнительным, что достижение значимого результата деятельности, оцениваемого другими лицами, возможно лишь за счет интереса к содержательным аспектам выполняемой деятельности без восприятия

специалистом внешних факторов профессиональной среды.

3. С повышением значимости для специалиста профессии возрастает уровень гражданской и профессиональной ответственности. Здесь можно акцентировать внимание и на обратном эффекте: высокий уровень ответственности специалиста предполагает высокую его заинтересованность делом, признание важности своей деятельности. Становится очевидным, что гражданское самосознание личности может определять уровень профессиональной ответственности и оценку себя как профессионала, чья работа необходима не только для удовлетворения собственных потребностей, но и для общества. Осознание общественной значимости профессии становится причиной личного принятия ее специалистом, заинтересованностью различными ее аспектами (ценностными, организационными, содержательными и др.).

4. Чем в большей степени специалист оценивает свою деятельность как значимую для других людей, общества в целом, тем менее он обеспокоен особенностями взаимоотношений с руководством организации. С повышением стремления специалиста к признанию со стороны руководства, снижается его готовность работать в экстремальных условиях и рисковать.

### **Выводы**

Теоретический анализ научной литературы по проблеме профессиональной идентичности позволил определить подходы к исследованию рассматриваемого феномена: социально-психологический, системно-деятельностный, субъектный. Результаты исследования свидетельствуют о различиях в уровне развития компонентов профессиональной идентичности специалистов сферы постпенитенциарной probation в зависимости от стажа профессиональной деятельности, что является доказательством динамики профессиональной идентичности. Отличительной характеристикой профессиональной идентичности молодых специалистов со стажем менее 3 лет является представление собственной карьеры и достижения личных успехов в профессии; для специалистов со стажем от 3 до 10 лет характерно большее, по сравнению с респондентами других групп, стремление к профессиональному общению; респондентов со стажем более 10 лет отличает наличие признаков маргинализации, таких как имитация деятельности, снижение активности в самореализации.

В настоящее время исследование специалистов в сфере probation является перспективным для определения закономерностей профессионализации и разработки программ сопровождения бывших осужденных.

### **Список источников**

1. Брызгалин Е. А. Теоретико-психологический анализ современных представлений о профессиональной идентичности: проблемы развития. Ч. 2 / Е. А. Брызгалин, Ю. Ю. Александрова, Н. С. Пряжников // Психологические исследования. 2024. Т. 17. № 93. URL: <https://psystudy.ru/index.php/num/issue/view/100>.
2. Гогицаева О. У. Проблема профессиональной идентичности в психолого-педагогической литературе: теоретический аспект // ЦИТИСЭ. 2021. 4 (30). URL: [https://ma123.ru/wp-content/uploads/2021/11/Gogitsaeva\\_CITISE\\_4-2021.pdf](https://ma123.ru/wp-content/uploads/2021/11/Gogitsaeva_CITISE_4-2021.pdf).
3. Ермолаева Е. П. Мультидисциплинарный подход в модели «человек – профессия – общество» // Организационная психология и психология труда. 2017. № 2 (1). С. 3–22.
4. Корчагин Е. Н. Профессиональная идентичность: обзор зарубежных исследований // Педагогика и психология образования. 2023. № 1. С. 190–203.
5. Кучеренко С. В. Профессиональная идентичность личности // «Архивариус». 2021. № 2(56). С. 29–34. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-identichnost-lichnosti/viewer>.
6. Лебедева Н. В. Как и зачем формировать профессиональную идентичность у специалистов социальной сферы? // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. 2022. № 3(844). С. 122–128.
7. Нор-Аревян О. А. Факторы формирования профессиональной идентичности / О. А. Нор-Аревян, А. М. Шаповалова // Гуманитарий Юга России. 2016. № 21. 5. С. 102–113.
8. Перинская Н. А. Профессиональная идентичность // Знание. Понимание. Умение. 2018. № 2. С. 209–211.

9. Поваренков Ю. П. Полидеятельностный подход к психологическому анализу карьеры профессионала // Ярославский педагогический вестник. 2022. № 4 (127). С. 138–147.
10. Турчин А. С., Терехин А. С. Изменения в содержании образа мира курсантов-психологов в период вхождения образовательного пространства военного вуза // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2024. № 1(26). С. 160–167.
11. Шиняева О. В., Тчапе А. К. Теоретико-методологические подходы к исследованию профессиональной идентификации молодежи // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. 2015. № 4 (36). С. 134–135.
12. Шнейдер Л. Б. Психология идентичности. М. : Изд-во «Юрайт», 2024.
13. Шульга Е. П., Медведев В. В. Этническая идентичность студенчества: опыт этносоциологического опроса регионального университета // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2017. № 5 (50). С. 186–194.
14. Ashby S. E., Adler J., Herbert L. An exploratory international study into occupational therapy students' perceptions of professional identity// Aust Occup Ther J. 2016. 63:223–43. URL: <https://doi.org/10.1111/1440-1630.12271>.
15. D'Argembeau A., Jimenez C. G. Effects of past and future autobiographical thinking on the working self-concept//Memory. 2023. URL:<http://doi:10.1080/09658211.2023.2269324>.
16. Fitzgerald A. Professional identity: A concept analysis// Nursing Forum. 2020;1(26). URL:<https://doi.org/10.1111/nuf.12450>.
17. Galkiene A. Professional Identity Characteristics of a Teacher Implementing Inclusive Education: Pupil and Teacher Experience. Bildungswissenschaften und akademisches Selbstverständnis in einer globalisierten Welt//Education and academic self-concept in the globalized world. 2016:371–390. URL:<http://doi:10.3726/978-3-653-04836-0>.
18. Gao M. Research on the Impact of Reality Shock on the Professional Identity of Junior Teachers //Lecture Notes in Education Psychology and Public Media. 2023. 2(1). 52–57. URL:<http://doi:10.54254/2753-7048/12/20230777>.
19. Martinez T. Social Climate in Social Work Training: The Influence of the Learning Environment on the Emerging Social Worker's Professional Identity as an Agent of Social Justice/ T. Martinez//Master of Social Work. URL: <http://doi:10.13140/RG.2.2.35802.44488>.
20. Matthews J., Bialocerkowski A., Molineux M. Professional identity measures for student health professionals – a systematic review of psychometric properties// BMC Med Educ. 2019;19. URL: <https://doi.org/10.1186/s12909-019-1660-5>.
21. Ngan D. T. N., Hercz M., Van N.. Thong Teachers' Professional Knowledge and their Professional Identity If they Relate or not?//International Journal of Childhood Education. 2021;2(4): 17–31. URL: <http://doi:10.33422/ijce.v2i4.93>.
22. Turner A., Knight J. A debate on the professional identity of occupational therapists // Br J Occup Ther. 2015;78: 664–73. URL: <https://doi.org/10.1177/0308022615601439>.
23. Zhao Q. On the Role of Teachers' Professional Identity and Well-Being in Their Professional Development//Frontiers in Psychology. URL: <http://doi:10.3389/fpsyg.2022.913708>.

## References

1. Bryzgalin E. A. Theoretical and psychological analysis of modern concepts of professional identity: problems of development. Part 2 / E. A. Bryzgalin, YU. YU. Aleksandrova, N. S. Pryazhnikov // Psihologicheskie issledovaniya. 2024. T. 17;93. Available from: <https://psystudy.ru/index.php/num/issue/view/100>. (In Russ.).
2. Gogitsaeva O. U. The problem of professional identity in psychological and pedagogical literature: a theoretical aspect // CITISE. 2021. 4 (30). Available from: [https://ma123.ru/wp-content/uploads/2021/11/Gogitsaeva\\_CITISE\\_4-2021.pdf](https://ma123.ru/wp-content/uploads/2021/11/Gogitsaeva_CITISE_4-2021.pdf). (In Russ.).
3. Ermolaeva E. P. Multidisciplinary approach in the "person–profession–society" model // Organizacionnaya psihologiya i psihologiya truda. 2017;2 (1): 3–22. (In Russ.).
4. Korchagin E. N. Professional identity: an overview of foreign studies // Pedagogika i psihologiya obrazovaniya. 2023;1: 190–203. (In Russ.).
5. Kucherenko S. V. Professional identity of a person // «Arhivarius». 2021;2(56): 29–34. Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-identichnost-lichnosti/viewer>. (In Russ.).
6. Lebedeva N. V. How and why should social professionals form a professional identity?// Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo lingvisticheskogo universiteta. Obrazovanie i pedagogicheskie nauki. 2022;3(844): 122–128. (In Russ.).
7. Nor-Arevyan O. A. Factors of professional identity formation / O. A. Nor-Arevyan, A. M. SHapovalova // Gumanitarij Yuga Rossii. 2016;21. 5: 102–113. (In Russ.).

8. Perinskaya N. A. Professional identity // Znanie. Ponimanie. Umenie. 2018;2: 209–211. (In Russ.).
9. Povarenkov YU. P. A multi-activity approach to the psychological analysis of a professional's career // YAroslavskij pedagogicheskij vestnik. 2022;4 (127): 138–147. (In Russ.).
10. Turchin A. S., Terekhin A. S. Changes in the content of the image of the world of psychology cadets during the period of entry into the educational space of a military university // Vestnik Sankt-Peterburgskogo voennogo instituta vojsk nacional'noj gvardii. 2024;1(26): 160 –167. (In Russ.).
11. SHinyayeva O. V., Tchape A. K. Theoretical and methodological approaches to the study of youth professional identification // Izvestiya vysshih uchebnyh zavedenij. Povolzhskij region. 2015;4 (36): 134–135. (In Russ.).
12. SHnejder L. B. Psihologiya identichnosti. M. : Izd-vo «YUrajt», 2024. (In Russ.).
13. SHul'ga E. P., Medvedev V. V. Ethnic identity of students: the experience of an ethnosociological survey of a regional university // Vestnik Surgutskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. 2017;5 (50): 186–194. (In Russ.).
14. Ashby S. E., Adler J., Herbert L. An exploratory international study into occupational therapy students' perceptions of professional identity // Aust Occup Ther J. 2016. 63:223–43. Available from: <https://doi.org/10.1111/1440-1630.12271>.
15. D'Argembeau A., Jimenez C. G. Effects of past and future autobiographical thinking on the working self-concept // Memory. 2023. Available from: <http://doi:10.1080/09658211.2023.2269324>.
16. Fitzgerald A. Professional identity: A concept analysis // Nursing Forum. 2020;1(26). Available from: <https://doi.org/10.1111/nuf.12450>.
17. Galkiene A. Professional Identity Characteristics of a Teacher Implementing Inclusive Education: Pupil and Teacher Experience. Bildungswissenschaften und akademisches Selbstverständnis in einer globalisierten Welt // Education and academic self-concept in the globalized world. 2016:371–390. Available from: <http://doi:10.3726/978-3-653-04836-0>.
18. Gao M. Research on the Impact of Reality Shock on the Professional Identity of Junior Teachers // Lecture Notes in Education Psychology and Public Media. 2023. 2(1). 52–57. Available from: <http://doi:10.54254/2753-7048/12/20230777>.
19. Martinez T. Social Climate in Social Work Training: The Influence of the Learning Environment on the Emerging Social Worker's Professional Identity as an Agent of Social Justice / T. Martinez//Master of Social Work. Available from: <http://doi:10.13140/RG.2.2.35802.44488>.
20. Matthews J., Bialocerkowski A., Molineux M. Professional identity measures for student health professionals – a systematic review of psychometric properties // BMC Med Educ. 2019;19. Available from: <https://doi.org/10.1186/s12909-019-1660-5>.
21. Ngan D. T. N., Hercz M., Van N.. Thong Teachers' Professional Knowledge and their Professional Identity If they Relate or not? // International Journal of Childhood Education. 2021;2(4): 17–31. Available from: <http://doi:10.33422/ijce.v2i4.93>.
22. Turner A., Knight J. A debate on the professional identity of occupational therapists // Br J Occup Ther. 2015;78: 664–73. URL: <https://doi.org/10.1177/0308022615601439>.
23. Zhao Q. On the Role of Teachers' Professional Identity and Well-Being in Their Professional Development//Frontiers in Psychology. Available from: <http://doi:10.3389/fpsyg.2022.913708>.

#### Информация об авторах

#### Information about the authors

**Н. Л. Захарова** – доктор психологических наук, профессор

**N. L. Zaharova** – Doctor of (Psychology), Professor

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 21.02.2025;  
одобрена после рецензирования 25.02.2025;  
принята к публикации 19.06.2025.

The article was submitted 21.02.2025;  
approved after reviewing 25.02.2025;  
accepted for publication 19.06.2025.