

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

PROFESSIONAL IDENTITY AS A PSYCHOLOGICAL PROBLEM: METHODOLOGICAL ASPECT

У статті проведено аналіз теоретичних розробок проблеми професійної ідентичності в контексті окремих психологічних підходів: психоаналітичного, системно-діяльнісного, когнітивного, гуманістичного, символічного інтераціоналізму. Розглянуто структурні характеристики й умови формування професійної ідентичності. Окреслено перспективи методологічної оптимізації подальшої розробки проблеми професійної ідентичності на основі використання теорії метасистем. Структурний аналіз професійної ідентичності має на увазі аналіз складників, які розглядаються як трансформовані в онтогенезі його змістовні дескриптори-елементи: потреби, інтереси, установки, переконання, мотиви, цінності, крайові смисли. Засобами досягнення професійної ідентичності є відповідні знання, уміння, навички та здібності, які забезпечують професіоналізацію. Подальша розробка проблеми професійної ідентичності найбільш продуктивна в контексті синергетичної модернізації положень метасистемного підходу. З позицій теорії метасистем професійна ідентичність може бути представлена у вигляді відкритої, нелінійної та нерівноважної системи уявлень суб'єкта про себе в процесі праці. Опис закономірностей формування професійної ідентичності в онтогенезі з урахуванням динаміки дозрівання й функціонування різних психічних структур становитиме надалі основу теоретичної розробки цього поняття. Якість професійної підготовки фахівців є важливим освітнім завданням, що зумовлено інтеграцією вітчизняної та європейської систем освіти, процесами глобалізації та економічного співробітництва в рамках сучасного світового простору. Удосконалення освіти вимагає не тільки модернізації стандартів навчання, застосування передових ІКТ та педагогічних технологій. Особливу важливість і практичну значимість набуває психологічний фактор навчання, так як «розмитість» професійної ідентичності зумовлює соціально-трудова дезадаптацію особистості. Тому підвищення якості освіти через формування в студентів професійної ідентичності має велику практичну значущість, а вивчення структурно-функціональних характеристик цього феномена набуває особливої теоретичної актуальності.

Ключові слова: метасистема, пізнавальний досвід, професійна ідентичність, самоставлення, Self-структура, смисли, цінності.

The analysis of theoretical developments of the problem of professional identity in the context of individual psychological approaches: psychoanalytic, system-activity, cognitive, humanistic, symbolic interactionism. The structural characteristics and conditions for the formation of professional identity are considered. The prospects of methodological optimization of further development of the problem of professional identity based on the use of the theory of metasystems are outlined. The structural analysis of professional identity implies the analysis of the components, which are considered as its content descriptors-elements transformed in ontogenesis: needs, interests, attitudes, beliefs, motives, values, and marginal meanings. The means of achieving professional identity are the relevant knowledge, skills, abilities and abilities that provide professionalization. Further development of the problem of professional identity is most productive in the context of synergetic modernization of the provisions of the metasystem approach. From the standpoint of the theory of metasystems, professional identity can be represented in the form of an open, non-linear and non-equilibrium system of the subject's ideas about himself in the labor process. The description of the patterns of formation of professional identity in ontogenesis, taking into account the dynamics of maturation and functioning of various mental structures, will form the basis for the theoretical development of this concept in the future. The quality of professional training of specialists is an important educational task, which is due to the integration of the domestic and European education systems, the processes of globalization and economic cooperation within the modern world space. Improving education requires not only the modernization of teaching standards, the use of advanced ICT and pedagogical technologies. The psychological factor of education is of particular importance and practical significance, since the "blurring" of professional identity entails social and labor maladjustment of the individual. Therefore, improving the quality of education through the formation of students' professional identity is of great practical importance, and the study of the structural and functional characteristics of this phenomenon is of particular theoretical relevance.

Key words: meta-cognitive experiences, professional identity, self, Self-structure, meanings, values.

УДК 159.9

DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.19.8>

Велиева В.И.

к.психол.н.,

преподаватель кафедры психологии

Бакинский государственный университет

Постановка проблемы. Профессиональная идентичность широко представлена в трудах отечественных и зарубежных психологов (В.А. Бодров (2001), Г.В. Гарбузова (2009), Д.Н. Завалишина (2002), Э.Ф. Зеер (2008), Е.А. Климов (1996) и др.) [2; 3; 5; 6; 9; 10]. Тра-

диционно профессиональная идентичность рассматривается в контексте вопросов формирования социальной (культурной, ментальной, политической, гражданской и пр.) и личностной идентичностей человека [24; 28; 30]. Профессиональная идентичность понимается

как один из аспектов становления самосознания и самоотношения, как элемент формирования «Self»-структуры личности (образ-Я, Я-концепция, самооценка).

Однако остаются неясными онтогенетические взаимосвязи в системе понятий ««Self»-структура ↔ профессиональная идентичность». Нет единства в определении структуры, механизмов, взаимообусловленности, порядка и принципов их формирования. Подобная теоретическая неясность вносит погрешности методологического характера в экспериментально-исследовательские программы изучения профессиональной идентичности как самостоятельной научной проблемы, что не позволяет сформировать комплексные и эффективные коррекционно-развивающие психологические программы, призванные оказать адресную психологическую помощь будущему специалисту в процессе его профессионального становления.

Анализ последних исследований и публикаций. Критический анализ разработок по проблеме профессиональной идентичности показывает [5; 22; 33], что профессиональная идентичность оказывает влияние на качество человеческой жизни в целом, вследствие чего носит комплексный характер и как научная проблема должна рассматриваться в междисциплинарном формате. В наиболее общем виде содержание понятия профессиональной идентичности сформировалось в психологии в начале XX столетия и, согласно А. Адлеру и Э. Эриксону (Э. Эриксон (2006), А. Kloskowska (1998), D.E. Super (1957) [12; 28; 29; 32], под профессиональной идентичностью понимается интегральный, полимодальный и полифункциональный психологический феномен, детерминированный средой жизнедеятельности личности и ее структурой, представляющий субъективное мнение о себе самом как о субъекте определенной профессиональной деятельности (А. Адлер (1957), В.А. Бодров (2001), Д.И. Завалишина (2002), Е.П. Ермолаева (2001), Е.А. Климов (1996), Л.М. Митина (1997), Ю.П. Поваренков (2013), Н.С. Пряжников (2003), Л.Б. Шнейдер (2001) и др.) [2; 3; 8; 9; 14; 17; 19; 27].

Отличительной особенностью современного подхода к исследованию профессиональной идентичности является, во-первых, системно-деятельностный подход, во-вторых, рассмотрение идентичности в контексте включенности человека в систему дифференциации труда и трудовых отношений, в-третьих, профессиональная идентичность рассматривается как процесс, встроенный в систему профессионализации и самоопределения личности.

Так, в трудах А.В. Карпова (2007), Е.А. Климова (1996), А.К. Марковой (1996), Л.М. Митиной (1997) Н.С. Пряжниковой Н.С. и Ю.Ю. Пряжниковой (2003), Т.Ю. Скибо (2007), Е.Е. Трандиной (2006), Л.Б. Шнейдера (2001) и др. профессиональная идентичность рассматривается как элемент развития самосознания и самоотношения человека [12; 13; 14; 17; 19; 20; 22; 27; 31].

С позиций понимания профессиональной идентичности как некоторого деятельностно-надындивидуального «целого» в процессе профессионализации человека подходили к рассмотрению проблемы В.А. Бодров (2001), Е.П. Ермолаева (2001), М.В. Заповоротная и Д.И. Завалишина (2002), Н.Л. Иванова (2003), Е.А. Климов (1996), Е.Е. Трандина (2006), Н.С. Пряжников (2010), Л.Б. Шнейдер (2008) и др. исследователи [2; 4; 5; 6; 9; 20; 22; 27]. Профессиональная идентичность как интегральная характеристика личности формируется в процессе ее социализации и инкультурации, одновременно репрезентируя такие личностные параметры, как саморазвитие, социальное самоопределение, статус и роль, познавательный опыт, жизненный путь, образ жизни, а также жизненный кризис, профессиональное мастерство и профессиональное долголетие.

Определяя профессиональную идентичность, Е.П. Ермолаева [8] исходит из того, что это продукт длительного профессионального и личностного развития, окончательно формирующийся в процессе овладения профессией и гармонично интегрирующий реальные и идеальные представления индивида о себе. Согласно автору, профессиональная идентичность выполняет важнейшие функции в процессе становления когнитивной структуры Self-образа и несет когнитивно-познавательную, социально-атрибутивную, адаптационную, социально-консолидирующую функции. Центральным образованием здесь выступает система субъективно-оценочных представлений, структурирующих профессиональную самооценку личности как соотношение Я-идеальное и Я-реальное профессионала, его познавательный опыт [8]. Исследователь Л.Б. Шнейдер трактует профессиональную идентичность как результат отождествления себя с профессией и профессиональной деятельностью. Центральным компонентом профессиональной идентичности выделяется осознание себя в контексте построения профессиональной перспективы и принадлежности субъекта к профессиональному сообществу, вследствие чего и формируется когнитивный образ себя как профессионала [27].

Психолог Д.Н. Завалишина рассматривает профессиональную идентичность в единстве

с чувством самоуваження и самооценки личности как носителя профессии, полагая, что обретение смысла самоуважения себя как профессионала является центральным в формировании профессиональной идентичности [9]. Модель профессионального поведения понимается как деятельность, в процессе которой происходит обретение смысла самоуважения [9; 10].

Динамический аспект профессиональной идентичности (стадии и этапы ее формирования) разрабатывались Е.А. Климовым и Л.М. Митиной [14; 17], которые полагали, что вследствие унификации многих трудовых операций обретение профессиональной идентичности носит неосознаваемый характер, имеет поэтапное формирование и требует специально спланированных внешних условий обучения и осуществления трудовой деятельности. Аналогичной точки зрения придерживаются Г.В. Гарбузова (2007) [5], Ю.П. Поваренков (2013) [18], У.С. Родыгина и Т.Ю. Скибо (2007) [20], Е.Е. Трандина (2006) [22], Л.Б. Шнейдер (2001) [27], рассматривающие профессиональную идентичность как явление системное, динамическое и уровневое, тесно связанное с самооценкой и профессиональным самоопределением, анализируя данный феномен как результат разворачивания жизненного и профессионального пути личности. Единицей периодизации процесса формирования профессиональной идентичности психологии Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, В.А. Бодров обозначают условия процесса профессионального развития человека [2; 3; 10; 14].

Так, Э.Ф. Зеер в качестве главного условия в процессе профессионального развития выделяет социальную ситуацию и ведущую деятельность [10], Е.А. Климов определяет ведущую модель деятельности опосредования взаимоотношений между индивидом и трудовым сообществом [14], а В.А. Бодров указывает, что главной является профпригодность личности [2; 3]. При этом профессиональная идентичность рассматривается и как основание, и как результат формирования ее профессиональной пригодности в контексте достижения эффективности трудовой деятельности [13; 14; 18].

Все авторы выделяют в качестве элементов профессиональной идентичности потребности, интересы, способности, знания, установки, убеждения, познавательный опыт, самооценку, образ-Я, а также компоненты мотивационной сферы личности, которые реализуются и удовлетворяются в процессе профессионального пути. При этом профессионализация разделена на стадии и этапы, где стартовой считается стадия профессиональной подготовки, предполагающая овла-

дение первичной информацией о выбранной профессии, накопление профессиональных возможностей, знаний и навыков. Финальной признается стадия достижения завершенной профессиональной идентичности, что связывается с началом трудовой деятельности и овладением корпоративной культурой.

Можно резюмировать, что системно-деятельностный подход является главным методологическим направлением разработки проблемы профессиональной идентичности в отечественной психологии. Термин «профессиональная идентичность» часто или дублирует, или пересекается с такими устоявшимися в понятиями, как профессиональное самоопределение, профессиональный статус и роль, Я-концепция, самооценка, профессиональный путь, что отражает сущность личностных изменений в ходе профессионализации, однако оставляет «за кадром» исследований структуру, механизмы, взаимообусловленность, порядок и принципы формирования профессиональной идентичности.

Зарубежные концепции профессиональной идентичности в целом не противоречат отечественным разработкам. Однако для зарубежных психологов характерен другой подход к пониманию причин, условий и самого процесса формирования идентичности. Поэтому, согласно представлениям Д. Абрамса, А. Ватермана, И. Гофмана, Ч. Кули, Г. Мида, А. Маслоу, Дж. Марсия, К. Роджерса, Дж. Тернер, Х. Тэджфела, Г. Фогельсона, З. Фрейда, В. Франкла, Э. Фромма, Э. Эриксона, А. Клоковска, Д.Е. Супер, П. Вайнрайх, У. Сондерсон, и др. [16; 24; 25; 26; 28 и др.], профессиональную идентичность наиболее правильно понимать как интегральную социокультурную характеристику субъекта, часть его ментального ресурса, которая отражает экзистенциальную уникальность и часто носит неосознаваемый характер формирования. Для зарубежных психологов характерны четыре основных теоретических подхода, в рамках которых разрабатывается феномен профессиональной идентичности: психоаналитический, символический интеракционизм, когнитивный и гуманистический. В целом большое значение придается раннему опыту социализации личности, ее ментальным структурам сознания как усвоенным в детстве и юношестве эталонам отношения к себе, к миру предметных вещей и социальных явлений, что оформляет базовые представления человека о жизни.

Так, в рамках психоаналитического направления А. Ватерман, Дж. Марсия, З. Фрейд, Э. Эриксон рассматривали данный феномен как внутреннюю самосоздающуюся структуру потребностей, результат интеграции неосознаваемого опыта и рефлексивной функции,

на основании чего будут определяться профессиональный выбор, динамика достижения идентичности как определенного статуса [26; 28; 30; 33]. При этом профессиональная идентичность выступает как фрагмент Self-идентичности, включающей политическую, гражданскую, личностную, культурную, этническую и другие виды идентичностей.

Символический интеракционизм подчеркивает ведущую роль социальных взаимодействий субъекта при формировании его профессиональной идентичности [33]. Исследователи Дж. Мид, Ч. Кули, Г. Фогельсон ставят акцент на эмоционально-оценочном компоненте идентичности, в связи с чем профессиональные идентичность и статус рассматриваются как результирующие социального дискурса, жизненных обязательств и субъективного отношения человека к себе в контексте совпадения профессиональных представлений Я-реальное и Я-идеальное [33]. В отличие от символического интеракционизма, представители когнитивного подхода рассматривают профессиональную идентичность не столько как результат унифицированной профессиональной ориентации личности, сколько связывают ее с обретением экзистенциальной уникальности. Профессиональная идентичность рассматривается как система когнитивных моделей, регулирующих поведение субъекта в процессе трудовых отношений (Д. Абрамс, Дж. Тернер, Х. Тэшфел [24; 31; 33]).

Идентична когнитивистам точка зрения представителей гуманистического и психоаналитического подходов [16], что критически проанализировано и сопоставлено в трудах П. Вайнрайха, У. Сондерсона [33]. Так, профессиональная идентичность рассматривается как регулятор поиска социальной ниши и преодоления противоречий и смысловых разрывов между состоянием свободы и одиночества личности. Поэтому Э. Фромм, так же как и Э. Эриксон, рассматривает незавершенную идентичность как источник экзистенциальной тревоги и социальной дезинтеграции личности [28; 33]. Кризисные переживания и жизненные ситуации, когда от человека требуется осуществлять «бытие вопреки», рассматриваются как движущие силы становления профессиональной идентичности (А. Маслоу (2007) [16]).

Постановка задания. Цель статьи – провести анализ теоретических разработок проблемы профессиональной идентичности в контексте отдельных психологических подходов: психоаналитического, системно-деятельностного, когнитивного, гуманистического, символического интеракционизма.

Изложение основных материалов исследования. Можно заключить, что каждая

психологическая школа по-своему подходит к трактовке профессиональной идентичности. Различные концепции, хотя и не противоречат друг другу, тем не менее, достаточно сложно объединяются в единую теорию данного феномена, которая учитывала бы как его междисциплинарный статус, так и комплексный исследовательский характер.

Несмотря на то что становление профессиональной идентичности опосредовано длительным, поэтапным развитием личности и заключается в осознании и принятии себя в профессии, тем не менее, неясной остается роль ментальных структур сознания, жизненной перспективы, кризисных ситуаций как точек психологической перестройки личности, вследствие чего человеком присваиваются только определенные, характерные для данной профессии, представления о себе.

Бессознательный и вследствие этого непредсказуемый характер формирования профессиональной идентичности не позволяет сформировать наперед заданный положительный образ Я-профессионального и успешно достигнуть завершеного профессионального статуса с заранее предсказуемым положительным результатом. Немаловажным фактом является то, что приобретение профессиональной идентичности происходит в ходе обучения и посредством приобщения к труду. Ее формирование возможно на основе рефлексии и творчески направленной познавательной активности личности через саморефлексию и подражание профессиональным образцам будущей профессии.

Проведя критический обзорный анализ эмпирического материала по проблеме, можно резюмировать, что отсутствует единая концептуальная модель профессиональной идентичности как комплексного психологического конструкта, остаются неясными онтогенетические взаимосвязи в системе понятий ««Self»-структура профессиональная идентичность», нет единства в определении структуры, механизмов, порядка взаимообусловленности и принципов их формирования. Представляется, что выход из сложившейся ситуации пролегает в русле методологической модернизации исследования профессиональной идентичности с привлечением положений синергетики и метасистемного подхода как передовых направлений теоретического поиска в современной психологии (В.А. Барбанщиков (2007), И.Е. Гарбер (2007), В.А. Знаков (2007), А.В. Карпов (2007), В.Ф. Турчин (2000) [1; 4; 11; 13; 21; 23]). Данные направления теоретико-методологического синтеза могут рассматриваться как ближайшая и наиболее плодотворная перспектива теоретической разработки проблемы профессиональной идентичности в современной психологии.

В современной психологии наблюдаются противоречивые точки зрения на устойчивость и динамику развития профессиональной идентичности, вследствие чего ранее предпринимавшиеся попытки создать модель идентичности не могли претендовать на системность и комплексность (Д.И. Завалишина (2002), Е.А. Климов (2010), А.К. Маркова (1996), Ю.П. Поваренков (2013), Н.С. Пряжников (2003), Д. Сьюпер, Э. Гинцберг (1957), А. Тэшфел (1984), Г. Фогельсон (2003), Л.Б. Шнейдер (2001), Э. Эриксон (2006) и др.) [9; 14; 15; 24; 28; 30; 32]. Существующие модели рассматривают развитие профессиональной идентичности как последовательность качественно специфических фаз, критериями для разделения которых выступают содержание и форма перевода индивидуальных смыслов в профессиональные желания. Для существующих теорий свойственно обращение к понятию Я-концепции, (в зарубежной психологии использование термина «Я-концепция» созвучно употреблению в отечественной психологии термина «самосознание»), поэтому модели не отражают системно роль потребностей, желаний и способностей индивида в контексте своеобразия его ментального ресурса и жизненного пути (жизненные кризисы, внутриличностные конфликты, конструктивный опыт переживания кризисных ситуаций). Существующие модели не отражают системно-динамических характеристик профессиональной идентичности, что затрудняет поиск и построение эффективных программ психологического влияния и коррекции с учетом возраста. Преодолевая определенные методологические редукции в разработке проблемы профессиональной идентичности, представляется целесообразным осуществить ориентацию дальнейших исследовательских программ в русло положений теории метасистем, представляющих личность как психобиосоциальную метасистему, а профессиональную идентичность – как определенный управляющий и одновременно управляемый уровень организации этой метасистемы.

Отметим, что структурный анализ профессиональной идентичности предполагает анализ составляющих данный феномен образований, которые могут быть рассмотрены как трансформируемые в онтогенезе его содержательные дескрипторы-компоненты профессиональной идентичности (потребности, интересы, установки, убеждения, мотивы, ценности, краевые смыслы). Средствами достижения профессиональной идентичности в данном случае выступают соответствующие знания, умения, навыки и способности, обеспечивающие реализацию активности, направленной на достижение заданной профессиональной идентичности [14]. Описание

же закономерностей формирования профессиональной идентичности с учетом динамики созревания различных структур психики составит в дальнейшем основу функционального анализа этого понятия.

Представляется, что наиболее корректно использовать для этих целей теорию метасистем, использующуюся в кибернетике для описания закономерностей функционирования сложных нелинейно детерминированных объектов, к которым кибернетика относит и человеческую психику (А.И. Гулидов, Ю.И. Наберухин (2001), В.Ф. Турчин (2000)) [7; 23]. Ключевыми понятиями в данном случае выступают понятия «метасистема» и «метасистемный переход». Отметим, что под метасистемным переходом, согласно В.Ф. Турчину, понимается переход с этапа на этап в эволюции управляющих структур любой метасистемы. Метaperеход создает высший последующий уровень управления метасистемы – метауровень, который рассматривается как высший управляющий элемент по отношению к уровню управления интегрируемых подсистем [23]. Под метасистемой подразумевается такой уровень организации и функционирования системных процессов, когда в составе любой биопсихической системы имеются управляющие подсистемы, которые по отношению к подсистемам ее более низкого уровня иерархии являются эволюционно более поздними и управляющими, однако, по отношению к интегральному уровню организации базовой биопсихической системы как являются управляемыми.

Согласно кибернетической теории взаимодействия человека с окружающей средой, на каждом этапе развития любая биопсихическая система имеет совокупность некоторых управляемых подсистем, которые в последствие функционально усложняются и приобретают более высокий иерархический статус, что и обеспечивает переход на следующий этап в развитии системы, то есть, личности [23].

Если рассматривать в соответствии с кибернетической теорией В.Ф. Турчина психику как самоорганизующуюся биопсихосоциальную метасистему, а профессиональную идентичность как ее производную, то в качестве управляющих метауровневой организации метасистемы можно выделить предельные жизненные смыслы, убеждения, краевые смыслы, то есть глубинные ценностно-смысловые (ментальные) структуры психики, психическое неосознаваемое, уровень развития интеллекта, врожденный тип нервной деятельности, в качестве же управляемых ими более мелких подсистем – характер, способности, стереотипы, установки, ценности, знания, умения, навыки когнитивные стили и т.п.

Рассуждая о предпосылках и перспективах применения метасистемного подхода в психологических исследованиях, известный российский методолог А.В. Карпов ясно указывает, что метасистемный уровень организации психики обнаруживает себя в существовании таких феноменов, которые оказываются направленными не на «внешнюю среду», а на внутреннее содержание психики (а часто и сами на себя) [13; 21]. В результате этого возникают известные процессы, которые можно определить как метакогнитивные, а более терминологически привычно как процессы и феномены рефлексивной природы. Так, кроме рефлексии, «метакогнитивного мониторинга» [21, с. 135–167], к психическим феноменам метасистемной природы следует отнести интегральные психические процессы и образования, такие как мировоззрение личности, ее жизненный опыт, образ жизни, ценностно-смысловая система личности, обобществленные ценности и смыслы в форме культуры. Поэтому применение метасистемного подхода к пониманию профессиональной идентичности показывает, что как структурное личностное образование данный феномен не может линейно детерминироваться ни одной личностной структурой [11; 13; 21]. Способность личности к самодетерминации порождает вопросы о том, как и когда в ее структуре могут формироваться образования, рассматривающиеся одновременно и как внутренний уровень функционирования, и как последующий управляющий уровень в процессе формирования профессиональной идентичности. Рассматривая психическое и личностное как иерархически организованные и взаимосвязанные метасистемы, удастся понять онтологические закономерности формирования профессиональной идентичности и системно описать ее связь как с различными личностными структурами, так и с факторами их биологической и социальной детерминации.

Выводы из проведенного исследования. Профессиональная идентичность трактуется в современной психологии как интегральное полимодальное и полифункциональное понятие, обусловленное профессиональным самосознанием. Это динамическое личностное образование (компонент Self-структуры личности), репрезентирующее субъективное мнение о себе самом как о субъекте профессиональной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Барабанщиков В.А. Принцип системности и современная психология. *Теория и методология психологии: Постнеклассическая перспектива* / отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Юревич. Москва : Институт психологии РАН, 2007. С. 268–285.
2. Бодров В.А. Профессиональный подход к проблеме формирования профессионала. *Психология субъекта профессиональной деятельности: сборник науч. трудов*. Москва-Ярославль : ДИА-пресс, 2001. С. 54–60.
3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности : учебное пособие для вузов. Москва : ПЕР СЭ, 2001. 511 с.
4. Гарбер И.Е. Метапсихологический подход к интеграции психологии. *Теория и методология психологии: Постнеклассическая перспектива* / отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Юревич. Москва : Институт психологии РАН, 2007. С. 484–502.
5. Гарбузова Г.В. Процесс формирования профессиональной идентичности студентов. *Известия РГПУ им. А.И. Герцена*. 2007. № 44. Электронный ресурс. <http://cyberleninka.ru/article/n/protsess-formirovaniya-professionalnoy-identichnosti-studentov>.
6. Гарбузова Г.В. Студенческое самоуправление как средство формирования профессиональной идентичности будущих специалистов : автореф. дисс. ... канд. псих. наук. Ярославль, 2009. 22 с.
7. Гулидов А.И., Наберухин Ю.И. Диалектика необходимого и случайного в свете концепции динамического хаоса. Москва : Институт психологии РАН, 2001. С. 33–46.
8. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность. *Психологический журнал*. 2001. № 4. С. 51–59.
9. Завалишина Д.Н. Способы идентификации человека с профессией. *Психология субъекта профессиональной деятельности : сборник научн. трудов* / под ред. В.А. Барабанщикова, А.В. Карпова. Вып. 11. Москва, Ярославль, 2002. С. 104–128.
10. Зеер Э.Ф., Рудей О.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности : учебное пособие. Москва : Изд. Моск. психолого-социального института ; Воронеж : Издательство НПО «МОДЭК», 2008.
11. Знаков В.В. От психологии субъекта – к психологии человеческого бытия. *Теория и методология психологии: Постнеклассическая перспектива* / отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Юревич. Москва : Институт психологии РАН, 2007. С. 330–351.
12. Иванова Н.Л. Проблема анализа структуры социальной идентичности. *Кризис идентичности и проблемы становления гражданского общества : сборник научных трудов* / под ред. С.М. Кашапова, Ю.П. Поварёноква. Ярославль : Изд-во ЯГТ1У, 2003. С. 135–143.
13. Карпов А.В. Предпосылки и перспективы метасистемного подхода в психологических исследованиях. *Теория и методология психологии: Постнеклассическая перспектива* / отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Юревич. Москва : Институт психологии РАН, 2007. С. 313–328.
14. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. 512 с.
15. Маркова А.К. Психология профессионализма. Москва, 1996. 257 с.
16. Маслоу А. Мотивация и личность. Санкт-Петербург : Питер, 2007. С. 23–57.

17. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях. *Вопросы психологии*. 1997. № 4. С. 28–38.
18. Поваренков Ю.П. Проблемы психологии профессионального становления личности. Саратов, 2013. 322 с.
19. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства : учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений. Москва : Издат. центр «Академия», 2003. 480 с.
20. Скибо Т.Ю. Педагогические условия становления и личностной идентичности студентов колледжа : автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Курск, 2007. 23 с.
21. Теория и методология психологии: Постнеклассическая перспектива / отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Юревич. Москва : Институт психологии РАН, 2007. 528 с.
22. Трандина Е.Е. Становление профессиональной идентичности у студентов юридического ВУЗа : автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2006. 23 с.
23. Турчин В.Ф. Феномен науки: Кибернетический подход к эволюции. Москва : Прогресс, 2000. 239 с.
24. Тэшфел, А. Эксперименты в вакууме. *Современная зарубежная социальная психология. Тексты* / под ред. Г.А. Андреевой и др. Москва : 1984. С. 224–229.
25. Франкл В. Человек в поисках смысла : сборник. Москва: Прогресс, 1990. 257 с.
26. Фрейд З. введение в психоанализ : лекции. Санкт-Петербург : Питер, 2005. С. 13–28.
27. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления : автореф. дисс. ... докт психол. наук. Москва, 2001. 32 с.
28. Эрикссон Э. Идентичность: юность и кризис. Москва, 2006. 352 р.
29. Kloskowska A. The response of national cultures to globalization and its effect on Individual Identity. *Polish Sociological Review*. 1998. № 1 (21). P. 3–19.
30. Marcia J.E., Friedman M.L. Ego identity status in college women. *J. Person*. 1970. V. 38. № 2. P. 249–268.
31. Hall, S. The Question of Cultural Identity. *Hall S., Held D., Hubert D. and Thompson K. (eds). Modernity: An Introduction to Modern Societies*. Cambridge : Polity Press, 1995. P. 602.
32. Super, D.E. The psychology of careers in critical analysis of A. Adler. N.Y. : Harper & Brothers, 1957.
33. Weinreich P., Saunderson W. Analysing identity: cross-cultural, societal, and clinical contexts. N.Y. : Routledge, 2003.
34. Kloskowska A. The response of national cultures to globalization and its effect on Individual Identity. *Polish Sociological Review*. 1998. № 1 (21). P. 3–19.
35. Marcia J.E., Friedman M.L. Ego identity status in college women. *J. Person*. 1970. V. 38. № 2. P. 249–268.
36. Hall, S. The Question of Cultural Identity. *Hall S., Held D., Hubert D. and Thompson K. (eds). Modernity: An Introduction to Modern Societies*. Cambridge : Polity Press, 1995. P. 602.
37. Super, D.E. The psychology of careers. N.Y. : Harper & Brothers, 1957.
38. Weinreich P., Saunderson W. Analysing identity: cross-cultural, societal, and clinical contexts. N.Y. : Routledge, 2003.