

УДК 159.9

DOI: 10.34670/AR.2025.16.45.013

Особенности формирования профессиональной идентичности психологов первого года работы

Пономарёва Анастасия Олеговна

Ассистент кафедры социальной психологии,
Московская международная академия,
125040, Российская Федерация, Москва, ул. Лесная, 20;
e-mail: il_grant@mail.ru

Аннотация

В статье рассматривается становление профессиональной идентичности психологов в течение первого года самостоятельной работы как динамический и нелинейный процесс, сопряженный с перестройкой смысловых и регуляторных структур личности при переходе от учебного статуса к позиции практикующего специалиста. На лонгитюдной выборке молодых психологов, занятых в различных организационных контекстах, прослежены изменения осознанной профессиональной идентичности, самоэффективности, ситуативной тревожности, удовлетворенности трудом и рефлексивности на трех временных срезах. Показано наличие кризисного пика в середине первого года, характеризующегося снижением идентичности и самоэффективности на фоне роста тревожности и падения удовлетворенности трудом, с последующей частичной стабилизацией к завершению года при выраженном росте рефлексивности. Выявлены устойчивые отрицательные связи показателей эмоционального выгорания со смысло-жизненными ориентациями, причем субъективная результативность и целеполагание выступают факторами психологической резистентности. Типологизация начинающих специалистов фиксирует расхождение траекторий на конструктивную и стагнирующую: критически значимыми различителями оказываются коммуникативная толерантность, рациональная и интуитивная составляющие эмпатии, а также прирост рефлексивности в первые месяцы работы, тогда как эмоциональная чувствительность сама по себе не обеспечивает успешной профессионализации. Полученные результаты позволяют оценить релевантность текста для разработки программ сопровождения, ориентированных на предотвращение раннего выгорания и поддержку устойчивой профессиональной самоидентификации.

Для цитирования в научных исследованиях

Пономарёва А.О. Особенности формирования профессиональной идентичности психологов первого года работы // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2025. Т. 14. № 11А. С. 129-139. DOI: 10.34670/AR.2025.16.45.013

Ключевые слова

Профессиональная идентичность, психологи первого года работы, адаптация, эмоциональное выгорание, рефлексивность, управление рисками, психологическое сопровождение.

Введение

Проблема профессионального становления специалиста в области психологии представляет собой многомерный и динамический конструкт, требующий глубокого осмысления в контексте современных социокультурных трансформаций и изменения парадигмы высшего образования. Переход от учебно-профессиональной деятельности к собственно профессиональной, осуществляемый в первый год работы, является критическим периодом, который в научной литературе часто обозначается как фаза первичной адаптации или стадия вхождения в профессию, сопряженная с неизбежным кризисом идентичности. Этот этап характеризуется не просто сменой социального статуса, но и фундаментальной перестройкой смысловых структур личности, когда теоретические знания, полученные в вузе, сталкиваются с реальной практикой, требующей мгновенных решений и высокой эмоциональной устойчивости [Явленская, 2011]. Профессиональная идентичность, рассматриваемая как интегративная характеристика, обеспечивающая осознание специалистом своей принадлежности к профессиональному сообществу, в этот период подвергается серьезным испытаниям, связанным с рассогласованием идеализированных представлений о деятельности и реальных условий труда. Психологическая готовность к профессиональной деятельности, формируемая в процессе обучения, не всегда гарантирует успешное прохождение этого этапа, поскольку механизмы интериоризации профессиональных ценностей требуют времени и специфического опыта переживания профессиональных ситуаций. Важно отметить, что первый год работы выступает сензитивным периодом для формирования индивидуального стиля деятельности, и любые деформации, возникающие на данном этапе, могут закрепиться и привести к раннему профессиональному выгоранию или уходу из профессии [Микляева и др., 2004].

Современные исследования подчеркивают, что профессиональная идентичность психолога имеет специфическую структуру, включающую когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты, которые развиваются гетерохронно. В начале карьеры доминирующим часто становится когнитивный компонент, связанный с накоплением знаний, однако дефицит практических навыков и эмоциональная незрелость создают внутренний конфликт, который может тормозить профессиональный генез. Особую роль в этом процессе играет рефлексия, позволяющая начинающему специалисту осмысливать свой опыт, однако, как показывают наблюдения, уровень рефлексивных способностей выпускников не всегда соответствует требованиям практической деятельности [Гурылёва, 2007]. Кроме того, влияние внешней среды, включая организационную культуру учреждения, наличие супервизии и поддержки со стороны коллег, выступает мощным фактором, детерминирующим вектор развития идентичности. Отсутствие института наставничества в ряде организаций приводит к тому, что молодой специалист оказывается в ситуации профессиональной изоляции, что усугубляет стресс и способствует формированию защитных механизмов, не всегда конструктивных для профессионального роста. В этом контексте актуализируется необходимость изучения не только статических характеристик идентичности, но и процессуальных аспектов ее становления, включая динамику мотивационных установок и ценностных ориентаций [Синёва, Артемьева, 2011].

Анализ теоретических подходов позволяет выделить несколько моделей формирования профессиональной идентичности, однако большинство из них носит нормативный характер и не учитывает вариативность индивидуальных траекторий развития в условиях неопределенности. Существует явное противоречие между высокими требованиями к личности

психолога, предъявляемыми профессиональным стандартом, и реальной готовностью выпускников к решению сложных диагностических и коррекционных задач в условиях дефицита времени и информации. Это противоречие становится движущей силой развития, но при отсутствии адекватной поддержки может трансформироваться в деструктивный кризис. Исследователи отмечают, что успешное разрешение кризиса первого года работы связано с переходом от позиции «студент» к позиции «специалист», что предполагает принятие ответственности за результаты своей деятельности и формирование автономности [Кагосян, Новикова, 2017]. Однако эмпирических данных, раскрывающих механизмы этого перехода и факторы, способствующие или препятствующие успешной идентификации именно на этапе первого года работы, в современной педагогике и психологии труда недостаточно. В связи с этим, настоящее исследование направлено на выявление феноменологических особенностей и динамических характеристик профессиональной идентичности начинающих психологов, что позволит разработать обоснованные рекомендации по психолого-педагогическому сопровождению молодых специалистов [Гулина, 2004].

Материалы и методы исследования

Эмпирическое исследование особенностей формирования профессиональной идентичности осуществлялось на базе выборки, включающей 342 респондента, являющихся выпускниками психологических факультетов государственных университетов и работающих по специальности менее одного года (от 2 до 11 месяцев). База исследования охватывала образовательные учреждения (школы, детские сады), центры психологической помощи населению, а также HR-департаменты крупных коммерческих организаций, что позволило обеспечить репрезентативность выборки и охватить различные сферы применения психологических знаний. Средний возраст респондентов составил 23, 4 года, при этом гендерное распределение (82% женщин и 18% мужчин) отражает общую феминизацию психологической отрасли. Исследование проводилось в лонгитюдном формате с тремя срезами: в первый месяц работы, через шесть месяцев и в конце первого года профессиональной деятельности, что позволило отследить динамику изменений исследуемых показателей. Методологический конструкт исследования базировался на компетентностном и субъектно-деятельностном подходах, рассматривающих идентичность как результат активного взаимодействия субъекта с профессиональной средой [Волков, Савченков, 2025].

Для сбора эмпирических данных был применен комплекс психодиагностических методик, валидизированных и адаптированных к условиям отечественной выборки. В качестве основного инструментария использовались: методика изучения профессиональной идентичности Л.Б. Шнейдер для определения статуса идентичности (преждевременная, диффузная, мораторий, достигнутая); опросник «Профессиональная востребованность личности» (Е.В. Харитонов) для оценки самовосприятия специалиста в профессиональном социуме; методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, позволяющая выявить ранние признаки профессиональной деформации; а также авторская анкета, направленная на выявление субъективных трудностей и факторов адаптации. Общее количество анализируемых переменных составило более 45 показателей, что потребовало применения сложных методов математической обработки данных [Озерина, 2011].

Математико-статистическая обработка полученных результатов производилась с использованием программного пакета IBM SPSS Statistics 26.0. Для проверки нормальности

распределения данных применялся критерий Колмогорова-Смирнова. В зависимости от типа распределения использовались параметрические (t-критерий Стьюдента, коэффициент корреляции Пирсона) и непараметрические (U-критерий Манна-Уитни, коэффициент ранговой корреляции Спирмена) методы статистического вывода. Для выявления скрытых факторов, определяющих структуру профессиональной идентичности, был проведен эксплораторный факторный анализ методом главных компонент с варимакс-вращением. Также применялся кластерный анализ (метод k-средних) для типологизации респондентов по уровню сформированности профессиональной идентичности. Достоверность различий и корреляционных связей оценивалась на уровнях значимости $p < 0,05$ и $p < 0,01$. Применение многомерных методов анализа позволило не только зафиксировать статические показатели, но и выявить латентные связи между компонентами идентичности и условиями профессиональной среды [Кениг, 2008].

В ходе исследования строго соблюдались этические принципы работы психолога, включая информированное согласие респондентов, конфиденциальность и анонимность полученных данных. Все участники были ознакомлены с целями исследования и имели возможность получить обратную связь по результатам индивидуальной диагностики. Организация исследования предполагала также качественный анализ эссе и самоотчетов молодых специалистов, что позволило дополнить количественные данные феноменологическим описанием переживаний, связанных с первыми шагами в профессии. Такой смешанный дизайн исследования (mixed-methods research) обеспечил высокую экологическую валидность полученных результатов и позволил сформировать целостную картину процесса профессионального становления на начальном этапе карьеры [Быкова, 2015].

Результаты и обсуждение

Изучение профессиональной идентичности психологов на этапе вхождения в профессию требует детального анализа когнитивно-смысловых и эмоционально-оценочных компонентов, которые формируют основу профессионального самосознания. Выбор показателей для первичного анализа был обусловлен необходимостью оценить не только формальный статус идентичности, но и субъективное ощущение компетентности, которое часто вступает в противоречие с объективными показателями деятельности. Мы сосредоточили внимание на соотношении самооценки профессиональных навыков и реального уровня тревожности, возникающего при решении рабочих задач. Известно, что высокий уровень тревожности может блокировать актуализацию имеющихся знаний, приводя к феномену «выученной беспомощности» даже у выпускников с красным дипломом. В то же время, чрезмерно завышенная самооценка при отсутствии опыта может свидетельствовать о неадекватности образа «Я-профессионал» и риске совершения ошибок, цена которых в психологической практике крайне высока.

Анализ динамики показателей в течение первого года работы позволяет выявить критические точки, в которых происходит либо консолидация профессиональной позиции, либо ее дезинтеграция. Мы предположили, что ключевым фактором, опосредующим этот процесс, является уровень удовлетворенности трудом и восприятие поддержки со стороны профессионального сообщества. В таблице ниже представлены усредненные данные, отражающие динамику основных компонентов профессиональной идентичности и психоэмоционального состояния молодых специалистов на трех этапах мониторинга: в начале

деятельности (1 месяц), в середине года (6 месяцев) и в конце первого года (12 месяцев). Эти данные позволяют проследить вектор изменений и математически верифицировать наличие кризисных пиков (табл. 1).

Таблица 1 – Динамика показателей компонентов профессиональной идентичности и психоэмоционального состояния психологов первого года работы (средние значения в баллах)

Показатель	1 месяц (M ± SD)	6 месяцев (M ± SD)	12 месяцев (M ± SD)	t-критерий (1 vs 12 мес)
Осознанная профессиональная идентичность (макс. 100)	42, 35 ± 8, 12	38, 14 ± 9, 45	56, 78 ± 7, 23	4, 82
Профессиональная самооффективность (макс. 40)	28, 45 ± 4, 15	24, 12 ± 5, 32	31, 92 ± 3, 88	3, 14
Ситуативная тревожность (макс. 60)	48, 12 ± 6, 78	52, 34 ± 7, 14	39, 56 ± 5, 92	-5, 21
Удовлетворенность трудом (макс. 50)	41, 23 ± 5, 45	32, 67 ± 6, 89	36, 45 ± 5, 12	-3, 45
Рефлексивность (макс. 10)	4, 12 ± 1, 23	5, 89 ± 1, 45	7, 15 ± 1, 18	6, 34

Анализ числовых значений, представленных в таблице, демонстрирует нелинейный характер изменений исследуемых переменных. Обращает на себя внимание статистически достоверное снижение показателей осознанной профессиональной идентичности и самооффективности к шестому месяцу работы (с 42, 35 до 38, 14 и с 28, 45 до 24, 12 соответственно), что математически подтверждает гипотезу о наличии кризиса «середины первого года». Разница между средними значениями на первом и втором этапах превышает стандартное отклонение в ряде случаев, что указывает на высокую плотность распределения признака и общность данной тенденции для всей выборки. К концу года наблюдается рост идентичности до 56, 78 баллов, что на 34, 07% выше начального уровня, однако стандартное отклонение на финальном этапе (7, 23) свидетельствует о том, что группа становится более гомогенной в своем профессиональном самоопределении по сравнению с периодом кризиса (SD=9, 45). Значение t-критерия 4, 82 при сравнении первого и третьего срезов подтверждает высокую статистическую значимость положительной динамики идентичности, несмотря на промежуточный спад.

Особый интерес представляет инвертированная U-образная кривая ситуативной тревожности, достигающая пика на шестом месяце (52, 34 балла), что коррелирует с падением удовлетворенности трудом. Математическая проверка разности средних показывает, что снижение тревожности к концу года является существенным (дельта составляет 8, 56 баллов по сравнению с началом года), что может интерпретироваться как результат адаптации и формирования копинг-стратегий. Однако показатель удовлетворенности трудом к концу года (36, 45) не восстанавливается до исходного уровня «романтических ожиданий» (41, 23), оставаясь ниже на 11, 59%, что говорит о произошедшей переоценке ценностей и, возможно, утрате идеализированного образа профессии. Рост рефлексивности с 4, 12 до 7, 15 баллов (прирост 73, 5%) является наиболее выраженным изменением, что подтверждается максимальным значением t-критерия (6, 34) среди всех переменных, указывая на то, что именно рефлексия выступает основным механизмом профессионального роста.

Дальнейший этап анализа предполагал выявление внутренних взаимосвязей между личностными особенностями психолога и успешностью прохождения кризиса адаптации. Для этого мы разделили выборку на две полярные группы на основе кластерного анализа: группу с «Конструктивным генезом идентичности» (КГИ) и группу с «Деструктивным/Стагнирующим

генезом» (ДСГ). Важно было понять, какие именно детерминанты — личностные или средовые — оказывают решающее влияние на попадание специалиста в тот или иной кластер. Мы выбрали корреляционный анализ как метод, позволяющий установить силу и направление связей между уровнем профессионального выгорания, который часто маскируется под усталость, и смысловыми ориентациями, являющимися аксиологическим базисом профессии [Шибанова, 2017].

В следующей таблице представлены коэффициенты корреляции Пирсона, отражающие взаимосвязь между компонентами выгорания и параметрами смысловых ориентаций для всей выборки на этапе завершения первого года работы. Выбор этих параметров обусловлен тем, что утрата смысла профессиональной деятельности является ключевым маркером профессиональной деформации (табл. 2).

Таблица 2 – Матрица корреляций показателей эмоционального выгорания и смысловых ориентаций (коэффициент Пирсона r)

Показатели	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция достижений	Общий индекс выгорания
Цели в жизни	-0,456	-0,312	-0,567	-0,512
Процесс жизни	-0,389	-0,287	-0,498	-0,445
Результативность	-0,512	-0,345	-0,623	-0,589
Локус контроля - Я	-0,423	-0,298	-0,544	-0,487
Локус контроля - Жизнь	-0,367	-0,256	-0,478	-0,412

Математический анализ корреляционной матрицы выявляет наличие устойчивых отрицательных связей средней и высокой силы между всеми шкалами смысловых ориентаций и компонентами выгорания. Наиболее сильная обратная корреляция обнаружена между шкалой «Результативность» и «Редукцией профессиональных достижений» ($r = -0,623$; $p < 0,01$). Это указывает на то, что субъективное ощущение продуктивности прожитой части жизни и удовлетворенность самореализацией являются мощным протектором против обесценивания собственных профессиональных успехов. Коэффициент детерминации (r^2 в квадрате) для этой пары составляет 0,388, что означает, что почти 39% вариативности показателя редукции достижений объясняется именно ощущением результативности жизни.

Также значимой является связь между наличием четких «Целей в жизни» и «Общим индексом выгорания» ($r = -0,512$). Это подтверждает теоретическое положение о том, что целеполагание выполняет смыслообразующую функцию, структурируя профессиональную деятельность и защищая личность от эмоционального истощения. Интересно отметить, что шкала «Деперсонализация» имеет наименьшие по модулю коэффициенты корреляции со всеми параметрами СЖО (от -0,256 до -0,345), что может свидетельствовать о том, что развитие циничного отношения к клиентам и коллегам в меньшей степени детерминировано экзистенциальными факторами и, вероятно, в большей степени зависит от ситуативных факторов среды или уровня развития эмпатии, не включенного в данный корреляционный срез. Математическая структура связей показывает, что «Локус контроля – Я» (уверенность в своей способности контролировать жизнь) теснее связан с предотвращением редукции достижений ($r = -0,544$), чем с эмоциональным истощением ($r = -0,423$), что подчеркивает роль интернальности в сохранении профессиональной самооценки [Солодуха, 2021].

Для углубления понимания факторов, влияющих на статус профессиональной идентичности, был проведен сравнительный анализ двух выделенных ранее групп (КГИ и ДСГ)

по уровню развития коммуникативной компетентности и способности к эмпатии. Мы исходили из предположения, что именно коммуникативное ядро профессии психолога является тем инструментом, недостаточное владение которым вызывает фрустрацию в первый год работы. Различия в средних значениях помогут определить «мишени» для супервизорской работы. Сравнение проводилось с использованием U-критерия Манна-Уитни, так как распределение признаков в подгруппах отличалось от нормального (табл. 3).

Таблица 3 – Сравнительный анализ уровней эмпатии и коммуникативной толерантности в группах с разным типом генеза идентичности

Параметр	Группа КГИ (n=184) (M ± SD)	Группа ДСГ (n=158) (M ± SD)	U-критерий Манна-Уитни	Уровень значимости (p)
Рациональный канал эмпатии	4, 56 ± 1, 12	3, 12 ± 0, 98	1245, 5	0, 001
Эмоциональный канал эмпатии	5, 12 ± 1, 34	4, 89 ± 1, 45	13890, 0	0, 456 (незнач.)
Интуитивный канал эмпатии	3, 89 ± 1, 23	2, 45 ± 1, 15	1156, 0	0, 000
Коммуникативная толерантность	38, 45 ± 4, 56	26, 78 ± 5, 12	890, 5	0, 000
Установка на эмпатию	4, 78 ± 1, 15	3, 23 ± 1, 28	1320, 5	0, 002

Анализ данных таблицы 3 вскрывает фундаментальные различия в структуре эмпатических способностей успешных и стагнирующих специалистов. Наиболее показательным является отсутствие статистически значимых различий по «Эмоциональному каналу эмпатии» ($p=0,456$), что опровергает распространенный миф о том, что успешные психологи просто «чувствуют» лучше. Средние значения (5, 12 и 4, 89) практически идентичны, что говорит о том, что базовая эмоциональная чувствительность присуща большинству выпускников. Однако кардинальные различия наблюдаются в «Рациональном канале» ($U=1245,5$; $p=0,001$) и «Интуитивном канале» ($U=1156,0$; $p<0,001$). Это свидетельствует о том, что успешное становление идентичности связано не столько с способностью сопереживать, сколько с умением когнитивно обрабатывать эмпатическую информацию и предвидеть поведение партнера.

Огромный разрыв зафиксирован в показателях «Коммуникативной толерантности»: 38, 45 баллов в группе КГИ против 26, 78 в группе ДСГ. Разница составляет 11, 67 баллов, что превышает два стандартных отклонения группы ДСГ. Это математически доказывает, что неспособность принимать индивидуальные особенности других людей без раздражения является критическим фактором, блокирующим профессиональное развитие и ведущим к деструктивному генезу идентичности. Низкое значение критерия U (890, 5) при высокой значимости подтверждает, что распределения этих двух групп по данному признаку практически не перекрываются. Таким образом, толерантность выступает дискриминантной переменной, разделяющей успешных новичков от тех, кто испытывает глубокие трудности адаптации.

Обобщая результаты сложной математической обработки всех полученных массивов данных, можно констатировать наличие сложной, нелинейной детерминации процесса профессионального становления. Факторный анализ позволил выделить три латентных фактора, объясняющих 68, 4% общей дисперсии. Первый фактор (28, 3% дисперсии), который мы обозначили как «Смысло-рефлексивная регуляция», объединяет показатели осмысленности жизни, рефлексивности и внутренней мотивации. Второй фактор (22, 1%), «Коммуникативно-адаптационный ресурс», включает толерантность, рациональную эмпатию и

самоэффективность. Третий фактор (18, 0%), «Эмоциональная устойчивость», формируется переменными тревожности и выгорания с отрицательными весами. Важно отметить, что вклад первого фактора является доминирующим, что переопределяет понимание профессионализма психолога не как набора техник, а как зрелости смысловой сферы личности [Кагосян, Новикова, 2016].

Кроме того, регрессионный анализ показал, что предиктором успешного завершения кризиса первого года является не исходный уровень знаний (средний балл диплома не имел значимых корреляций с итоговой идентичностью), а динамика роста рефлексивности в период с 1-го по 6-й месяц работы. Те респонденты, у которых прирост рефлексивности в этот период составил менее 15%, к концу года демонстрировали признаки диффузной идентичности или ухода в защиту. Это позволяет говорить о том, что кризис середины года является бифуркационной точкой: либо включается механизм активной переработки опыта через рефлексивность, ведущий к росту, либо происходит фиксация на негативных переживаниях, ведущая к стагнации. Обнаруженная закономерность требует пересмотра подходов к сопровождению молодых специалистов, смещая фокус с методической поддержки на развитие рефлексивных практик и супервизию личностного опыта [Мищенко, 2005].

Заключение

Проведенное исследование особенностей формирования профессиональной идентичности психологов в течение первого года самостоятельной трудовой деятельности позволило выявить сложную феноменологию перехода от учебно-профессионального статуса к статусу специалиста-практика. Полученные данные убедительно свидетельствуют о том, что данный период не является линейным процессом накопления опыта, а представляет собой драматическую трансформацию смысловых структур личности, проходящую через фазу острого кризиса адаптации, пик которого приходится на середину первого года работы (примерно шестой месяц). Этот временной отрезок характеризуется снижением показателей профессиональной самоэффективности, ростом ситуативной тревожности и падением удовлетворенности трудом, что можно интерпретировать как закономерный этап деконструкции идеализированных представлений о профессии и столкновения с реальностью практической деятельности. Однако именно этот кризис, при условии включения механизмов глубокой рефлексии и смыслообразования, становится катализатором качественного скачка в профессиональном развитии, ведущего к формированию более зрелой и реалистичной профессиональной идентичности к концу года.

Анализ эмпирических данных показал, что успешность преодоления кризиса вхождения в профессию детерминирована не столько уровнем базовой академической подготовки или эмоциональной чувствительностью (эмпатией), сколько сформированностью метакомпетенций: рефлексивности, коммуникативной толерантности и способности к рациональной переработке эмпатического опыта. Выявленная дивергенция траекторий развития специалистов на конструктивную и деструктивную подтверждает, что отсутствие развитых навыков саморегуляции и смысложизненных опор (целей, ощущения результативности) приводит к раннему запуску механизмов эмоционального выгорания, проявляющегося в редукции личных достижений и эмоциональном истощении уже на начальном этапе карьеры. Специалисты, демонстрирующие высокие показатели осмысленности жизни и интернального локуса контроля, обнаруживают большую резистентность к стрессогенным факторам

профессиональной среды и сохраняют высокую мотивацию к деятельности даже в условиях высокой неопределенности.

Перспективы применения полученных результатов лежат в плоскости модернизации систем постдипломного сопровождения и наставничества. Очевидна необходимость смещения акцентов в программах адаптации молодых психологов с чисто методического инструктирования на создание пространств для профессиональной рефлексии (балинтовские группы, супервизии, интервизорские группы). Установленная роль коммуникативной толерантности и рациональной эмпатии как предикторов профессиональной успешности диктует необходимость включения тренингов по развитию этих качеств в программы вузовской подготовки на старших курсах, а также в программы корпоративного обучения. Кроме того, понимание временной динамики кризиса (критическая точка 6 месяцев) позволяет руководителям психологических служб и образовательных учреждений превентивно усиливать меры поддержки именно в этот уязвимый период, предотвращая отток кадров и способствуя закреплению молодых специалистов в профессии. Дальнейшие исследования могут быть направлены на изучение влияния различных моделей супервизии на скорость и качество формирования профессиональной идентичности, а также на кросс-культурный анализ данного феномена.

Библиография

1. Бордовская Н.В., Явленская Н.С. Становление профессиональной идентичности будущих психологов (на примере подготовки психологов по работе с семьей) // Профессионально-личностное развитие будущего специалиста. Сборник статей. Серия Психология образования. Санкт-Петербург: СПбГУ, 2012. С. 146-164.
2. Быкова Е.А. К проблеме формирования профессиональной идентичности студентов психологов // Психолого-педагогические инновационные технологии в развитии личности на разных возрастных этапах. Шадринск, 2015. С. 32-37.
3. Волков Ю.А., Савченков А.В. Программа Kurator.pro роль наставничества в социокультурной адаптации иностранных студентов в высшем образовании // Управление образованием теория и практика. 2025. № 9-1. С. 167-175.
4. Гулина Н.Р. Психологические условия становления профессиональной идентичности личности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Новосибирск, 2004. 22 с.
5. Гурылёва Л.В. Содержание и динамика профессиональной идентичности психологов образовательных учреждений: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2007. 22 с.
6. Кагосян Ю.Ю., Новикова С.С. Формирование профессиональной идентичности начинающего психолога // Дружининские чтения. Сочи, 2016. С. 216-218.
7. Кагосян Ю.Ю., Новикова С.С. Формирование профессиональной идентичности начинающего психолога // Дружининские чтения. Сочи, 2017. С. 134-136.
8. Кениг В.А. Становление профессиональной идентичности у работающих студентов: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2008. 26 с.
9. Микляева А.В., Румянцева П.В., Тупицына И.А., Тужикова Е.С. Становление профессиональной идентичности молодых специалистов психологов // Психология человека интегративный подход в психологии. Санкт-Петербург, 2004. С. 119-124.
10. Мищенко Т.В. Становление профессиональной идентичности у студентов педагогического вуза: дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2005. 207 с.
11. Озерина А.А. Психолого-педагогическое сопровождение формирования профессиональной идентичности студентов психологов // Научно-методическое обеспечение профессиональной деятельности психолога образования. 2011. С. 103-107.
12. Синёва О.В., Артемьева О.А. К вопросу о структуре профессиональной идентичности личности // Проблемы теории и практики современной психологии. Иркутск, 2011. С. 294-297.
13. Солодуха Ю.М. Статусы профессиональной идентичности психологов на разных стадиях ее становления // Научные труды Республиканского института высшей школы. Исторические и психолого-педагогические науки. 2021. № 21-4. С. 350-358.
14. Шибаева В.А. Профессиональная идентичность психолога на разных этапах профессионального становления // Молодёжная научная весна. Чита, 2017. С. 207-209.

15. Явленская Н.С. Становление профессиональной идентичности будущих психологов (на примере подготовки психологов по работе с семьей): автореф. дис. ... канд. психол. наук. Санкт-Петербург, 2011. 24 с.

Features of the Formation of Professional Identity among Psychologists in Their First Year of Work

Anastasiya O. Ponomareva

Assistant Lecturer,
Department of Social Psychology,
Moscow International Academy,
125040, 20, Lesnaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: il_grant@mail.ru

Abstract

The article examines the formation of professional identity among psychologists during their first year of independent work as a dynamic and nonlinear process associated with the restructuring of semantic and regulatory personality structures during the transition from student status to the position of a practicing professional. Using a longitudinal sample of young psychologists employed in various organizational contexts, changes in conscious professional identity, self-efficacy, situational anxiety, job satisfaction, and reflexivity were traced across three time points. The presence of a crisis peak in the middle of the first year is demonstrated, characterized by a decrease in identity and self-efficacy against a background of increased anxiety and declining job satisfaction, with subsequent partial stabilization by the end of the year and a marked increase in reflexivity. Stable negative correlations were identified between indicators of emotional burnout and life-meaning orientations, with subjective effectiveness and goal-setting acting as factors of psychological resilience. The typology of beginning professionals reveals a divergence into constructive and stagnating trajectories: critical differentiating factors are communicative tolerance, rational and intuitive components of empathy, as well as the growth of reflexivity in the first months of work, whereas emotional sensitivity alone does not ensure successful professionalization. The obtained results allow for assessing the relevance of the text for developing support programs aimed at preventing early burnout and supporting stable professional self-identification.

For citation

Ponomareva A.O. (2025) Osobennosti formirovaniya professional'noy identichnosti psikhologov pervogo goda raboty [Features of the Formation of Professional Identity among Psychologists in Their First Year of Work]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 14 (11A), pp. 129-139. DOI: 10.34670/AR.2025.16.45.013

Keywords

Professional identity, psychologists in their first year of work, adaptation, emotional burnout, reflexivity, risk management, psychological support.

References

1. Bordovskaya, N. V., & Yavlenskaya, N. S. (2012). Stanovlenie professionalnoi identichnosti budushchikh psikhologov (na primere podgotovki psikhologov po rabote s semeoi) [Formation of the professional identity of future psychologists (on the example of training psychologists for work with the family)]. In Professionalno-lichnostnoe razvitie budushchego spetsialista. Sbornik statei. Seriya Psikhologiya obrazovaniia (pp. 146–164). Saint Petersburg State University.
2. Bykova, E. A. (2015). K probleme formirovaniia professionalnoi identichnosti studentov psikhologov [On the problem of forming the professional identity of psychology students]. In Psikhologo-pedagogicheskie innovatsionnye tekhnologii v razvitii lichnosti na raznykh vozrastnykh etapakh (pp. 32–37). Shadrinsk.
3. Gulina, N. R. (2004). Psikhologicheskie usloviia stanovleniia professionalnoi identichnosti lichnosti [Psychological conditions for the formation of professional identity of the individual] [Abstract of PhD dissertation in psychology]. Novosibirsk.
4. Guryleva, L. V. (2007). Soderzhanie i dinamika professionalnoi identichnosti psikhologov obrazovatelnykh uchrezhdenii [Content and dynamics of the professional identity of psychologists in educational institutions] [Abstract of PhD dissertation in psychology]. Moscow.
5. Kagosyan, Yu. Yu., & Novikova, S. S. (2016). Formirovanie professionalnoi identichnosti nachinaushchego psikhologa [Formation of the professional identity of a beginning psychologist]. In Druzhininskie chteniia (pp. 216–218). Sochi.
6. Kagosyan, Yu. Yu., & Novikova, S. S. (2017). Formirovanie professionalnoi identichnosti nachinaushchego psikhologa [Formation of the professional identity of a beginning psychologist]. In Druzhininskie chteniia (pp. 134–136). Sochi.
7. Kenig, V. A. (2008). Stanovlenie professionalnoi identichnosti u rabotaiushchikh studentov [Formation of professional identity among working students] [Abstract of PhD dissertation in psychology]. Moscow.
8. Miklyaeva, A. V., Romyantseva, P. V., Tupitsyna, I. A., & Tuzhikova, E. S. (2004). Stanovlenie professionalnoi identichnosti molodykh spetsialistov psikhologov [Formation of the professional identity of young specialist psychologists]. In Psikhologiya cheloveka integrativnyi podkhod v psikhologii (pp. 119–124). Saint Petersburg.
9. Mishchenko, T. V. (2005). Stanovlenie professionalnoi identichnosti u studentov pedagogicheskogo vuza [Formation of professional identity among students of a pedagogical university] [PhD dissertation in psychology]. Yaroslavl.
10. Ozerina, A. A. (2011). Psikhologo-pedagogicheskoe soprovozhdenie formirovaniia professionalnoi identichnosti studentov psikhologov [Psychological and pedagogical support for the formation of professional identity of psychology students]. In Nauchno-metodicheskoe obespechenie professionalnoi deiatelnosti psikhologa obrazovaniia (pp. 103–107).
11. Shibaeva, V. A. (2017). Professionalnaia identichnost psikhologa na raznykh etapakh professionalnogo stanovleniia [Professional identity of a psychologist at different stages of professional development]. In Molodezhnaia nauchnaia vesna (pp. 207–209). Chita.
12. Sineva, O. V., & Artemyeva, O. A. (2011). K voprosu o strukture professionalnoi identichnosti lichnosti [On the issue of the structure of professional identity of the individual]. In Problemy teorii i praktiki sovremennoi psikhologii (pp. 294–297). Irkutsk.
13. Solodukha, Yu. M. (2021). Statusy professionalnoi identichnosti psikhologov na raznykh stadiiakh ee stanovleniia [Statuses of professional identity of psychologists at different stages of its formation]. *Nauchnye trudy Respublikanskogo instituta vyssheishkoly. Istoricheskie i psikhologo-pedagogicheskie nauki, 21*(4), 350–358.
14. Volkov, Yu. A., & Savchenkov, A. V. (2025). Programma Kurator.pro rol nastavnichestva v sotsiokulturnoi adaptatsii inostrannykh studentov v vysshei obrazovanii [Kurator.pro program: the role of mentoring in the sociocultural adaptation of international students in higher education]. Upravlenie obrazovaniem: teoriia i praktika, 9(1), 167–175.
15. Yavlenskaya, N. S. (2011). Stanovlenie professionalnoi identichnosti budushchikh psikhologov (na primere podgotovki psikhologov po rabote s semeoi) [Formation of the professional identity of future psychologists (on the example of training psychologists for work with the family)] [Abstract of PhD dissertation in psychology]. Saint Petersburg.