

ПРОФЕСІЙНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ЯК БАЗОВИЙ ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ СПЕЦІАЛІСТІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ

Руденко Оксана Володимирівна
кандидат психологічних наук, доцент
Університету Григорія Сковороди в Переяславі
ORCID ID: 0000-0002-7717-1663

Руденко Дмитро Володимирович
магістр психології,
викладач
Університету Григорія Сковороди в Переяславі
ORCID ID: 0000-0001-5581-2776

У статті представлено результати теоретико-емпіричного дослідження професійної ідентичності як важливого чинника професійної ефективності фахівців соціономічного профілю, діяльність яких пов'язана з інтенсивною міжособистісною взаємодією та наданням психологічної, соціальної, освітньої і консультативної допомоги. Професійна ідентичність розглядається як інтегративне психологічне утворення, що поєднує когнітивні, емоційно-ціннісні, поведінкові, соціальні й особистісні компоненти й визначає усвідомлення фахівцем власної професійної ролі, меж відповідальності та ціннісних орієнтирів.

Дослідження проведено з використанням авторської анкети серед фахівців соціономічних професій із різним стажем роботи. Отримані результати засвідчили статистично значущі позитивні зв'язки між рівнем сформованості професійної ідентичності, самооцінкою професійної ефективності, задоволеністю роботою та здатністю зберігати професійні межі, а також негативні зв'язки з показниками професійного вигорання і емоційного виснаження. Виявлено, що зі зростанням професійного досвіду підвищується чіткість професійної ідентичності та зменшуються прояви емоційного виснаження, що підтверджує її роль як ресурсу професійної стійкості.

Кореляційний аналіз показав, що найбільш тісні зв'язки з показниками професійної ефективності мають такі компоненти професійної ідентичності, як чіткість професійного самовизначення, здатність зберігати професійні межі, прийняття власних професійних недоліків і приналежність до професійної спільноти. Це дозволяє розглядати професійну ідентичність як важливий психологічний ресурс запобігання професійному вигоранню та підвищення якості професійної діяльності.

Практичне значення дослідження полягає в обґрунтуванні доцільності цілеспрямованого розвитку професійної ідентичності фахівців соціономічного профілю через саморефлексію, супервізію, професійне наставництво та підтримку професійної спільноти з метою підвищення професійної ефективності й збереження психологічного благополуччя.

Ключові слова: акмеологічний підхід, емоційне виснаження, професійна адаптація, професійна зрілість, професійна компетентність, професійна самосвідомість, професійне вигорання, професійне становлення, професійна успішність, самооцінка професійної ефективності.

Rudenko O., Rudenko D. PROFESSIONAL IDENTITY AS A BASIC FACTOR OF PROFESSIONAL EFFECTIVENESS OF SOCIONOMIC SPECIALISTS

The article presents the results of a theoretical and empirical study of professional identity as an important factor in the professional effectiveness of socionomic specialists whose professional activity involves intensive interpersonal interaction and the provision of psychological, social, educational, and counseling assistance. Professional identity is conceptualized as an integrative psychological construct that combines cognitive, emotional-value, behavioral, social, and personal components and determines specialists' awareness of their professional role, boundaries of responsibility, and value orientations.

The study was conducted using an author-developed questionnaire among socionomic professionals with different lengths of professional experience. The results revealed statistically significant positive relationships between the level of professional identity formation, self-assessment of professional effectiveness, job satisfaction, and the ability to maintain professional boundaries, as well as negative relationships with indicators of professional burnout and emotional exhaustion. It was found that an increase in professional experience is associated with greater clarity of professional identity and a reduction in manifestations of emotional exhaustion, which confirms its role as a resource of professional resilience.

Correlation analysis showed that the strongest associations with indicators of professional effectiveness were observed for such components of professional identity as clarity of professional self-determination, ability to maintain professional boundaries, acceptance of one's professional shortcomings, and belonging to a professional community. This allows professional identity to be considered an important psychological resource for preventing professional burnout and improving the quality of professional activity.

The practical significance of the study lies in substantiating the feasibility of targeted development of professional identity among socio-economic specialists through self-reflection, supervision, professional mentoring, and support from the professional community in order to enhance professional effectiveness and maintain psychological well-being.

Key words: *acmeological approach, emotional exhaustion, professional adaptation; professional maturity, professional competence, professional self-awareness, professional burnout, professional development, professional success, self-assessment of professional effectiveness.*

Вступ. У сучасному світі стрімкого розвитку соціальних процесів важливим є розуміння чинників, які впливають на ефективність професійної діяльності спеціалістів соціономічного профілю. До таких спеціалістів належать психологи, соціальні педагоги, коучі, працівники соціальних служб, фахівці з роботи з молоддю, медіатори тощо. Основу їхньої професійної діяльності становить здатність до взаємодії з людьми, допомога їм у вирішенні складних життєвих проблем, розвитку особистості та її інтеграції в суспільстві, забезпечення гармонійного функціонування суспільства загалом. У цьому контексті професійна ідентичність виступає важливим чинником, який визначає професійну ефективність фахівців. Тому важливо зауважити, що успішність виконання цих завдань безпосередньо залежить від професійної ідентичності спеціаліста – усвідомлення себе як професіонала, своєї ролі у спільноті та розуміння власних сильних і слабких сторін. Розвиток професійної ідентичності вимагає підтримки з боку освітніх закладів, роботодавців і суспільства. Залучення акмеологічних підходів дозволяє фахівцям усвідомлено формувати вектор свого професійного розвитку, що забезпечує високу ефективність роботи та гармонійний розвиток особистості.

Матеріали та методи. Концепт професійної ідентичності та процеси його формування натепер є досить неоднозначними. Так, Х. Таджфел і Дж. Тернер розглядали ідентичність у двох вимірах – особистісному та соціальному, підкреслювали, що особистісна ідентичність формується через соціальну категоризацію. Одні вчені вважають складником особистісної ідентичності, інші – різновидом соціального самовизначення. Згідно з дослідженнями Е. Еріксона, професійна ідентичність є частиною особистісної ідентичності, яка відображає здатність людини інтегрувати свої внутрішні прагнення із соціальними очікуваннями [1; 2]. Професійна ідентичність є усвідомлення особистістю себе як суб'єкта професійної діяльності, її ролі в суспільстві та професійної значущості. Вона формується у процесі професійної підготовки, розвитку кар'єри та взаємодії із соціальним середовищем, тобто формування відбувається поступово й включає кілька ключових компонентів: *когнітивний* – знання про професію, її особливості, вимоги, кар'єрні перспективи й особистісні якості, необхідні для успішної діяльності; *емоційно-ціннісний* – ставлення до професії, рівень задоволеності нею, мотивація до саморозвитку та професійного вдосконалення; *поведінковий* – реалізація професійних навичок і компетенцій у практичній діяльності, дотримання етичних норм і стандартів професії, які людина сприймає як важливі для своєї роботи; *соціальний* – взаємодія з колегами, належність до професійної спільноти, що дає відчуття приналежності до професії, прийняття її норм і традицій, участь у професійних організаціях, розуміння своєї ролі в більш широкому соціальному контексті, зокрема й впливу на інших людей, громаду й економіку; *особистісний* – інтеграція професійної ролі в загальній структурі особистості, бачення себе у своїй професії (це може включати гордість за свою роботу, усвідомлення значущості власної праці), сильні сторони та її відповідність життєвим цінностям [2–4].

На розвиток професійної ідентичності фахівців через збереження цілісності та процеси соціалізації звертають увагу дослідники С. Шуберт, Н. Буус, Л. Монру, К. Хант та інші [5–8]. Автори зазначають, що професійна ідентичність співвідноситься з усвідомленням людиною когнітивної, чуттєвої, діяльнісної професійної складової частини через призму досвіду, ціннісно-мотиваційного складника, особистісних якостей. У своєму розвитку вона проходить трансформацію за межі набору технічних навичок і знань до інтеграції чи узгодженості між особистою та професійною ідентичністю.

У результаті проведеного аналізу практики Менторської парасольки Р. Тох, К. Кох, Дж. Луа й інші роблять висновки, що вона забезпечує тривалу персоналізовану підтримку у процесі формування професійної ідентичності завдяки поєднанню фахової когнітивної бази, яка змінює ідентичність, та фахової соціалізації, яка забезпечує її інтеграцію в поточній ідентичності [8]. Саме забезпечення цілісної та своєчасної підтримки, на думку авторів, забезпечує збалансованість у формуванні професійної ідентичності й дозволяє долати поточні труднощі.

Подібні висновки щодо значущості групової підтримки молодих фахівців на етапі формування їхньої професійної ідентичності роблять і Л. Лассон, Є. Джаст, М. Стегеагер і Б. Маллінг [6]. Також учені наголошують на важливості дотримання здорового балансу між роботою та особистим життям.

За результатами дослідження вітчизняних науковців Т. Панченко й І. Ющенко, «професійна ідентичність, здобута та «вистраждана» шляхом особистісного пошуку, життєвого самовизначення, а не формально присвоєна через зовнішні атрибути професійної приналежності, надає відчуття повноцінності, осмисленості, внутрішньої наповненості життя та дозволяє зберегти психологічний баланс» [4, с. 20]. На думку О. Зеленька та Б. Іваненко, важливо, щоб фахівець розумів власну професійну ідентичність, адже «узгодженість особистісних якостей і властивостей з вимогами професійної діяльності потребує від нього глибокого знання себе, своїх професійних сильних і слабких сторін, «підводних рифів», ризиків професійної діяльності в сучасних умовах» [3, с. 384]. Отже, можна визначити, що професійна ідентичність є складним інтегрованим утворенням, що формується у процесі навчання, досвіду, професійного середовища, особистісних переконань, професійної рефлексії, соціальної взаємодії та культурного впливу.

Формування та розвиток професійної ідентичності відбуваються у процесі професійного навчання, як зазначає І. Омельченко, і залежить від вибору професії, яка відповідає Я-концепції особистості. Якщо вибір вдалий, він веде до самореалізації та зростання, стає засобом соціалізації, професійної самореалізації, професійної компетентності [9]. Дослідниця вважає, що на формування професійної ідентичності фахівця впливають такі чинники: підвищення мотивації до самопізнання, усвідомлення власних потреб і цінностей, створення позитивного образу свого професійного майбутнього, постановка цілей для розвитку свого Я-образу та зворотний зв'язок з особистістю в її професійній поведінці. На основі названих чинників вона виокремлює чотири рівні в розвитку професійної ідентичності: усвідомлення довгострокових і короткострокових професійних цілей; засвоєння базових знань і вимог професії (розуміння власних здібностей і уявлень про виконання окремих видів діяльності); реалізація професійних цілей (добровільне й усвідомлене виконання завдань і формування особистого стилю роботи); вільне виконання професійної діяльності (готовність до розв'язання складних професійних завдань) [9].

Отже, професійна ідентичність є частиною особистісної ідентичності, яка відображає усвідомлення особистістю себе як суб'єкта професійної діяльності, проявляється у здатності людини інтегрувати свої внутрішні професійні прагнення із соціальними очікуваннями. Її формування відбувається поступово і включає *когнітивний, емоційно-ціннісний, поведінковий, соціальний і особистісний* компоненти.

З метою емпіричного вивчення взаємозв'язку між професійною ідентичністю та ефективністю роботи фахівців соціономічних професій на базі Центру консультативно-ресурсної психології Університету Григорія Сковороди в Переяславі було проведено анкетування з подальшою статистичною обробкою. Анкета розроблена з урахуванням теоретичного аналізу та складалась із семи розділів. Інформаційний, загальної інформації, чотири розділи з можливістю оцінювання за 5-бальною шкалою Лайкерта, один з відкритими запитаннями.

Дослідження проводилось онлайн за допомогою гугл-форм, у ньому взяли участь 67 респондентів віком від 24 до 60 років, представників соціономічних професій, переважно психологів і соціальних працівників. Стаж роботи за фахом у досліджуваних – від кількох місяців до 42 років.

Результати. Аналіз середніх значень за блоками анкети виявив загальну тенденцію до високої самооцінки професійних якостей серед фахівців соціономічного профілю. Найвищі показники спостерігаються у блоці «Робота із клієнтами» (4,5), що свідчить про розвиненість комунікативних навичок і професійних компетенцій у взаємодії із клієнтами. Особливо високі бали отримали твердження «Я вмію зберігати професійні межі» (4,6) та «Я отримую позитивні відгуки про свою роботу» (4,6), що може вказувати на сформованість поведінкового та соціального компонентів професійної ідентичності.

У блоці «Самооцінка професійної ефективності» найвищі бали отримали твердження щодо задоволеності клієнтів (4,5) та застосування професійних знань на практиці (4,5), тоді як найнижчий показник стосується розподілу робочого часу (3,8). Це може свідчити про те, що фахівці більше зосереджені на якості надання послуг, ніж на оптимізації робочих процесів.

У блоці «Задоволеність роботою» спостерігається найбільший розрив між показниками: високі бали за емоційно-ціннісними аспектами роботи (відчуття важливості справи – 4,7) і значно нижчі за матеріальною винагородою (3,4) та балансом робота – життя (3,6). Це може вказувати на потенційний ризик для стабільності професійної ідентичності фахівців через розрив між внутрішньою мотивацією та зовнішніми умовами праці.

Показники професійного вигорання перебувають на помірному рівні (середнє значення 2,5), що свідчить про наявність ризику вигорання в досліджуваній групі. Найвищим є показник емоційного виснаження (3,3), що узгоджується з емоційно насиченим характером соціономічних професій і підкреслює необхідність розвитку стресостійкості як функції професійної ідентичності.

Аналіз відповідей на відкриті запитання дозволяє виявити ключові чинники, які формують і підтримують професійну ідентичність та ефективність фахівців соціономічного профілю. Найчастіше

згадуваним чинником ефективності є «постійне навчання та саморозвиток» (67%), що відображає значущість когнітивного компонента професійної ідентичності. Високий відсоток згадування «підтримки колег та керівництва» (56%) підкреслює важливість соціального компонента професійної ідентичності, який реалізується через належність до професійної спільноти.

У структурі труднощів професійної діяльності домінують «емоційне вигорання та виснаження» (61%) та «недостатня матеріальна винагорода» (58%), що узгоджується з низькими показниками за відповідними пунктами закритих питань. Це вказує на двоякий характер проблем: внутрішні (психологічні) і зовнішні (організаційні). Значний відсоток згадування «надмірного робочого навантаження» (52%) та «бюрократичних перепон» (47%) свідчить про системні виклики, з якими стикаються фахівці соціономічного профілю.

Серед бажаних змін переважають запити на покращення зовнішніх умов праці: «підвищення заробітної плати» (72%) та «зменшення обсягу документації» (64%). Однак високий відсоток згадування «можливостей для професійного розвитку» (57%) вказує на усвідомлення фахівцями важливості постійного вдосконалення та готовність інвестувати в розвиток своєї професійної ідентичності.

Примітно, що фактори, які фахівці вважають найважливішими для ефективності (навчання, підтримка, досвід), корелюють із теоретичними етапами формування професійної ідентичності, описаними в теоретичній частині дослідження. Це підтверджує практичну релевантність запропонованої теоретичної моделі етапів формування професійної ідентичності.

Таблиця 1

Порівняльний аналіз показників за стажем роботи фахівців (N = 67)

Показник	До 3 років (n = 18)	3–10 років (n = 21)	Понад 10 років (n = 28)	Значущість відмінностей (p)
Самооцінка професійної ефективності	3,8	4,2	4,7	<0,01
Задоволеність роботою	3,9	4,0	4,3	<0,05
Професійне вигорання	3,4	2,7	2,1	<0,01
Робота із клієнтами	4,0	4,4	4,8	<0,01
Чіткість професійної ідентичності	3,2	3,9	4,5	<0,01
Прояв емоційного виснаження	3,8	3,5	2,9	<0,01
Здатність зберігати професійні межі	3,9	4,4	4,9	<0,01

Порівняльний аналіз показників за стажем роботи виявляє чітку закономірність: зі збільшенням професійного досвіду зростають показники професійної ефективності, задоволеності роботою, чіткості професійної ідентичності та зменшуються прояви професійного вигорання. Ці результати статистично значущі ($p < 0,01$ та $p < 0,05$), що підтверджує етапність формування професійної ідентичності.

Найбільш виражена динаміка спостерігається в показниках «самооцінка професійної ефективності» (зростання із 3,8 до 4,7) та «чіткість професійної ідентичності» (зростання із 3,2 до 4,5). Це підтверджує теоретичне положення про те, що на етапі професійної майстерності фахівці досягають високого рівня усвідомлення своєї професійної ідентичності й ефективності.

Значне зниження показників професійного вигорання з досвідом роботи (із 3,4 до 2,1) демонструє формування стресостійкості як важливої функції професійної ідентичності. Особливо показовою є динаміка «здатності зберігати професійні межі» (зростання із 3,9 до 4,9), що свідчить про розвиток навичок саморегуляції та становлення етичного складника професійної ідентичності.

Фахівці з досвідом до 3 років демонструють найвищий рівень емоційного виснаження (3,8) за найнижчої самооцінки ефективності (3,8), що відповідає етапу становлення професійної самосвідомості, коли відбувається адаптація до професійних вимог і випробування професійних ідеалів на практиці. Натомість фахівці з досвідом понад 10 років характеризуються найнижчим рівнем емоційного виснаження (2,9) за найвищою самооцінкою ефективності (4,7), що відповідає етапу професійної майстерності.

Отримані результати підтверджують теоретичне положення про взаємозв'язок між сформованістю професійної ідентичності та професійною ефективністю (табл. 2). Вони також вказують на необхідність цілеспрямованої підтримки фахівців на ранніх етапах професійного становлення для запобігання емоційному вигоранню та формування адекватної професійної ідентичності.

Таблиця 2

Кореляційний аналіз зв'язків між компонентами професійної ідентичності та показниками ефективності (N = 67)

Показник	Чіткість професійної ідентичності	Прийняття професійних недоліків	Здатність зберігати професійні межі	Приналежність до професійної спільноти
Самооцінка професійної ефективності	0,71**	0,56**	0,62**	0,48**
Задоволеність роботою	0,68**	0,59**	0,43**	0,60**
Професійне вигорання	-0,64**	-0,57**	-0,58**	-0,52**
Емоційне виснаження	-0,59**	-0,51**	-0,65**	-0,47**
Труднощі з концентрацією	-0,48**	-0,42**	-0,39*	-0,33*
Робота із клієнтами	0,65**	0,53**	0,74**	0,57**
Стаж роботи	0,54**	0,49**	0,58**	0,51**

Примітка: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$.

Кореляційний аналіз виявляє статистично значущі взаємозв'язки між компонентами професійної ідентичності та показниками ефективності. Найсильніші позитивні кореляції спостерігаються між чіткістю професійної ідентичності та самооцінкою професійної ефективності ($r = 0,71$, $p < 0,01$), а також між чіткістю професійної ідентичності та задоволеністю роботою ($r = 0,68$, $p < 0,01$). Ці результати підтверджують теоретичне положення про те, що чітке усвідомлення своєї професійної ідентичності позитивно впливає на професійну ефективність та задоволеність фахівця.

Особливо сильною є кореляція між здатністю зберігати професійні межі та роботою із клієнтами ($r = 0,74$, $p < 0,01$), що підтверджує важливість формування етичного складника професійної ідентичності для ефективної взаємодії із клієнтами. Також виявлено сильну негативну кореляцію між здатністю зберігати професійні межі й емоційним виснаженням ($r = -0,65$, $p < 0,01$), що свідчить про роль професійних меж у запобіганні вигоранню.

Прийняття професійних недоліків показує значущі кореляції з усіма показниками ефективності, що підтверджує теоретичне положення про важливість прийняття власної недосконалості для формування адекватної професійної ідентичності. Так, кореляція із задоволеністю роботою ($r = 0,59$, $p < 0,01$) свідчить про те, що фахівці, які приймають свої професійні недоліки, демонструють вищий рівень задоволеності роботою.

Приналежність до професійної спільноти найсильніше корелює із задоволеністю роботою ($r = 0,60$, $p < 0,01$), що підкреслює соціальний аспект професійної ідентичності та важливість професійної підтримки для відчуття задоволеності від роботи.

Стаж роботи корелює з усіма компонентами професійної ідентичності, найсильніше – зі здатністю зберігати професійні межі ($r = 0,58$, $p < 0,01$), що підтверджує поступовий розвиток професійної ідентичності з досвідом роботи та відповідає теоретичній моделі етапності цього процесу.

Загалом, кореляційний аналіз переконливо демонструє взаємозв'язок між компонентами професійної ідентичності та показниками ефективності фахівців соціономічного профілю, підтверджує центральне теоретичне положення дослідження про професійну ідентичність як базовий чинник професійної ефективності.

Висновки. У результаті проведеного емпіричного дослідження підтверджено, що професійна ідентичність є важливим психологічним чинником професійної ефективності фахівців соціономічного профілю. Встановлено статистично значущі зв'язки між рівнем сформованості професійної ідентичності та самооцінкою професійної ефективності, задоволеністю роботою і здатністю зберігати професійні межі, а також обернені зв'язки з показниками професійного вигорання і емоційного виснаження.

Виявлено, що зі зростанням професійного стажу підвищується чіткість професійної ідентичності, зростають показники професійної ефективності та знижується рівень емоційного виснаження. Це підтверджує етапний характер формування професійної ідентичності та її роль як ресурсу професійної стійкості, особливо на пізніших етапах професійного становлення.

Кореляційний аналіз засвідчив, що найбільший внесок у професійну ефективність роблять такі компоненти професійної ідентичності, як чіткість професійного самовизначення, здатність зберігати професійні межі, прийняття власних професійних недоліків і приналежність до професійної спільноти. Саме ці компоненти пов'язані зі зниженням проявів професійного вигорання та емоційного виснаження, що має особливе значення для фахівців, діяльність яких пов'язана з інтенсивною міжособистісною взаємодією.

Отримані результати свідчать про доцільність цілеспрямованої підтримки розвитку професійної ідентичності фахівців соціономічного профілю, особливо на ранніх етапах професійного становлення. Така підтримка може реалізовуватися через упровадження практик саморефлексії, супервізії, професійного наставництва та розвитку професійних спільнот, що сприятиме підвищенню професійної ефективності та зниженню ризиків професійного вигорання.

Література:

1. Андрієвська-Семенюк О. Формування професійної ідентичності майбутніх психологів. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності*. 2020. № 21. С. 103–105. URL: <https://media.neliti.com/media/publications/384175>
2. Корчинський В., Пономаренко Н. Структура професійної ідентичності фізичних терапевтів. *SworldJournal*. 2024. Issue 23. Part 2. P. 32–38. DOI: 10.30888/2663-5712.2024-23-00-036
3. Іваненко Б., Зеленько О. До питання про збереження психологічного благополуччя та професійної ідентичності сучасного психолога. *Grail of Science*. 2023. № 33. P. 376–385. DOI: 10.36074/grail-of-science.10.11.2023.62
4. Ющенко І., Панченко Т. Професійна ідентичність як чинник життєстійкості особистості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Психологія». 2024. Вип. 1. С. 17–20. DOI: 10.32782/psy-visnyk/2024.1.3
5. Bark H., Dixon J., Laing J. The Professional Identity of Social Workers in Mental Health Services: A Scoping Review. *International journal of environmental research and public health*. 2023. № 20 (11). P. 5947. DOI: 10.3390/ijerph20115947
6. De Lasson L., Just E., Stegeager N. et al. Professional identity formation in the transition from medical school to working life: a qualitative study of group-coaching courses for junior doctors. *BMC Med Educ*. 2016. № 16. P. 165. DOI: 10.1186/s12909-016-0684-3
7. Schubert S., Buus N., Monrouxe L., Hunt C. The development of professional identity in clinical psychologists : A scoping review. *Medical education*. 2023. № 57 (7). P. 612–626. DOI: 10.1111/medu.15082
8. Toh R.Q.E., Koh K.K., Lua J.K. et al. The role of mentoring, supervision, coaching, teaching and instruction on professional identity formation : a systematic scoping review. *BMC Med Educ*. 2022. № 22. P. 531. DOI: 10.1186/s12909-022-03589-z
9. Омельченко І., Кондратюк Ж. Передумови формування професійної ідентичності фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсних центрів. *Психологія і особистість*. 2023. № 1 (23). С. 119–138. DOI: 10.33989/2226-4078.2023.1.274737

References:

1. Andriiivska-Semeniuk, O.P. (2020). Formuvannia profesiinoi identychnosti maibutnikh psykhologiv [Formation of professional identity of future psychologists]. *Visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu bezpeky zhyttiediialnosti*, (21), 103–105. Retrieved from: <https://media.neliti.com/media/publications/384175> [in Ukrainian].
2. Korchynskiy, V.S., & Ponomarenko, N.V. (2024). Struktura profesiinoi identychnosti fizychnykh terapevtiv [The structure of professional identity of physical therapists]. *SworldJournal*, Issue 23 (Part 2), 32–38. DOI: 10.30888/2663-5712.2024-23-00-036 [in Ukrainian].
3. Ivanenko, B., & Zelenko, O. (2023). Do pytannia pro zberezhennia psykhologichnoho blahopoluchchia ta profesiinoi identychnosti suchasnoho psykhologa [On the issue of preserving psychological well-being and professional identity of a modern psychologist]. *Grail of Science*, (33), 376–385. DOI: 10.36074/grail-of-science.10.11.2023.62 [in Ukrainian].
4. Yushchenko, I.M., & Panchenko, T.S. (2024). Profesiina identychnist yak chynnyk zhyttiistiikosti osobystosti [Professional identity as a factor of personal resilience]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*. Serii: Psykhologii, (1), 17–20. DOI: 10.32782/psy-visnyk/2024.1.3 [in Ukrainian].
5. Bark, H., Dixon, J., & Laing, J. (2023). The professional identity of social workers in mental health services: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20 (11), 5947. DOI: 10.3390/ijerph20115947
6. de Lasson, L., Just, E., Stegeager, N., et al. (2016). Professional identity formation in the transition from medical school to working life: A qualitative study of group-coaching courses for junior doctors. *BMC Medical Education*, 16, 165. DOI: 10.1186/s12909-016-0684-3
7. Schubert, S., Buus, N., Monrouxe, L., & Hunt, C. (2023). The development of professional identity in clinical psychologists: A scoping review. *Medical Education*, 57 (7), 612–626. DOI: 10.1111/medu.15082
8. Toh, R.Q.E., Koh, K.K., Lua, J.K., et al. (2022). The role of mentoring, supervision, coaching, teaching and instruction on professional identity formation: A systematic scoping review. *BMC Medical Education*, 22, 531. DOI: 10.1186/s12909-022-03589-z
9. Omelchenko, I., & Kondratiuk, Zh. (2023). Peredumovy formuvannia profesiinoi identychnosti fakhivtsiv (konsultantiv) inkluzyvno-resursnykh tsentriv [Prerequisites for the formation of professional identity of specialists (consultants) of inclusive resource centers]. *Psykhologii i osobystist*, (1), 119–138. DOI: 10.33989/2226-4078.2023.1.274737 [in Ukrainian].

Дата першого надходження статті до видання: 11.12.2025

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 30.12.2025

Дата публікації (оприлюднення) статті: 12.03.2026