

4. Пометун О. Інтерактивні методики та система навчання / О. Пометун. – К.: Шк. світ, 2007. – 112 с.
5. Пометун О. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання: теорія і практика / О. Пометун, Л. Пироженко. – К.: А.С.К., 2002. – 192 с.
6. Сисоєва С. О. Інтерактивні технології навчання дорослих: навчально-методичний посібник / С. О. Сисоєва; НАПН України, Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих. – К.: ВД «ЕКМО», 2011. – 324 с.
7. Сиротенко Г. О. Сучасний урок: інтерактивні технології навчання / Г. О. Сиротенко. – Херсон: Основа, 2003. – 80 с.

Малинович Л. М., Легендзевич Г. Я. Влияние интерактивных технологий обучения на личность будущего специалиста

Раскрывается понятие интерактивных методов обучения, подается характеристика отдельных методов обучения, определяются позитивы и негативы влияния методов обучения на личность магистранта, выясняются разновидности использования интерактивных технологий во время обучения в ВНЗ с целью формирования конкурентного специалиста.

Ключевые слова: *интерактивные методы обучения, технологии обучения, преподавания, взаимодействие, коммуникация, активный метод обучения.*

Malynovych L. M., Lehendzevych G. Ya. The impact of interactive teaching technologies on the personality of future specialists

The concept of «interactive teaching methods» is revealed, the characteristic of individual methods is given, the pros and cons of the impact of teaching methods on the personality of post-graduate students are defined, and types of interactive technologies at higher education establishments in order to create a competitive future specialist are investigated.

Key words: *interactive teaching methods, teaching technologies, tuition, interaction, communication, active method of learning.*

Стаття надійшла 24 грудня 2013 р.

УДК 159.9:331.101.3+316.6

О. А. Матеюк

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ
ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ
МАЙБУТНІХ СУБ'ЄКТІВ ПРАЦІ**

На підставі аналізу різних наукових поглядів с підходів щодо такого психологічного феномена, як професійна ідентичність майбутніх суб'єктів праці, здійснено спробу теоретично обґрунтувати її сутність, виокремити структурні компоненти та основні чинники, що впливають на її становлення,

визначити психологічні особливості їх провідної діяльності та професійної ідентичності. Доведено, що розвиток професійної ідентичності у вищому навчальному закладі формується у процесі набуття майбутніми суб'єктами праці знань, їх інтеріоризації, практико орієнтованій діяльності, застосуванні активних методів навчання для засвоєння професії, а також у введенні в навчальний процес циклу занять, які безпосередньо розвивають професійну ідентичність. Статистично доведено відмінності в психологічних особливостях провідної діяльності майбутніх суб'єктів праці, що належать до різних рівнів професійної ідентичності.

Ключові слова: *майбутні суб'єкти праці, ідентичність, професійна ідентичність, структура, етапи формування.*

Постановка проблеми. Розвинена професійна ідентичність сприяє виживанню суб'єкта праці в умовах сучасної економічної ситуації. Якщо раніше під час визначення професійної відповідності суб'єкта праці і посади, яку він займає, більшою мірою спиралися на не психологічні параметри, такі як стаж, освіту, практичні навички, то зараз надають перевагу більш надійним психологічним параметрам: мотивації співробітника, його цілям і цінностям, готовності до професійного зростання і розвитку, тобто професійній ідентичності.

Професійна ідентичність, на відміну від етнічної, соціальної, політичної тощо, передбачає «спеціальну цілеспрямовану, організовану суспільством підготовку і виконується за певну винагороду» [1–18].

«Спеціальну цілеспрямовану організовану суспільством підготовку» розуміємо як навчання майбутніх суб'єктів праці у вищих навчальних закладах з метою одержання ними певного фаху.

Стан дослідження. Над проблемою професійної ідентичності працювали такі науковці, як М. Абдуллаєва, Е. Борисова, Н. Волянук, Е. Зеєр, Е. Еріксон, О. Єрмолаєва, Є. Клімов, І. Кон, Г. Ложкін, А. Лукіячук, С. Максименко, А. Маслоу, Дж. Марсія, Л. Мітіна, Ю. Поваренков, Т. Стефаненко, А. Уотерман, І. Хамітова, Є. Чорний, К. Шамлян, Л. Шнейдерта ін.

Так, за висловлюванням А. Лукіячук, професійна ідентичність – це динамічна система, яка формується у процесі професійної освіти та активного розвитку професійної компетентності і впливає на ціннісно-смыслову сферу і удосконалення професійної майстерності майбутнього спеціаліста [2].

Згідно з поглядами Ю. Поваренкова, професійна ідентичність розглядається як системне, динамічне і рівневе явище, тісно пов'язане з іншими елементами професійного розвитку, зокрема професійним самовизначенням, професійною самооцінкою, професійною деформацією тощо. У межах концепції професійного розвитку учений визначає професійну ідентичність як:

- 1) провідну тенденцію становлення суб'єкта професійного розвитку;

2) емоційний стан, в якому перебуває особистість на різних етапах професійного розвитку; він виникає на основі ставлення особистості до професійної діяльності і професіоналізації загалом ставлення особистості до себе як суб'єкта професійного розвитку, фахівця – зокрема;

3) підструктуру суб'єкта, професійного розвитку, що реалізується у якості функціональної системи та спрямований на досягнення певного рівня професійної ідентичності [3].

Є різні погляди на проблему професійної ідентичності. Дослідження професійної ідентичності спрямовуються деякими вченими щодо професійного самовизначення та професійного розвитку. Інші вчені розглядають професійну ідентичність у контексті проблематики професійної самосвідомості.

Психологічну концепцію професійної ідентичності обгрунтувала Л. Шнейдер. Вона зважає на те, що становлення професійної ідентичності відбувається у межах професії. Поняття «професія» визначає змістові характеристики професійної ідентичності. Але професійна ідентичність не зводиться лише до професіоналізму, вона – результат професійного самовизначення, персоналізації та самоорганізації. Л. Шнейдер визначає професійну ідентичність як психологічну категорію, яка стосується усвідомлення особистістю своєї належності до певної професії, професійної спільноти [1].

Е. Зеєр пропонує інший підхід. Він визначає професійну ідентичність через поняття професійного «образу Я». Е. Зеєр вважає, що професійне становлення особистості супроводжується деструктивними змінами (кризами, стагнаціями та деформаціями особистості), що обумовлюють перервність, нерівномірність і гетерохроніє професійного розвитку [4].

Н. Іванова розглядає професійну ідентичність як вид соціальної. Вона вважає, що професійна ідентичність «формується у процесі виявлення суттєвих зв'язків всередині та ззовні професії та відмінності їх як таких, вона пов'язана з загальною інформаційною основою діяльності, а також із цілісними еталонами типових професійних подій та індивідуалізованих концептуальних схем професійної поведінки» [5].

По-іншому тлумачать професійну ідентичність Г. Ложкін і Н. Воляннюк, які розглядають її як самосвідомість; систему уявлень людини про себе як суб'єкта життєдіяльності; як поняття, у якому розкриваються концептуальні уявлення людини (які супроводжуються певними ціннісними та мотиваційними орієнтаціями), про її місце у професійному середовищі [6].

О. Єрмолаєва трактує професійну ідентичність як компонент особистісної ідентичності, що забезпечує успішну професійну адапта-

цію, і як домінуючий чинник професійної кар'єри, що ґрунтується на компетентності, профпридатності, інтересі до роботи та їх балансі з оточенням. Але при цьому вона розширює це поняття до масштабів ідентифікаційних зв'язків людини і з соціальним середовищем. Професійна ідентичність – характеристика внутрішньої відповідності суб'єкта діяльності і соціально-професійного середовища [7].

Є. Клімов у роботі «Психологія професіонала» розглядає професійну ідентичність у контексті професійної самосвідомості та виділяє такі елементи її структури:

- усвідомлення своєї належності до певної професійної спільноти;
- знання про ступінь своєї відповідності професійним еталонам, про своє місце у системі професійних ролей; знання людини про ступінь визнання у професійній групі;
- знання про сильні та слабкі аспекти, шляхи самовдосконалення, вірогідні зони успіху та поразки, своїх індивідуальних способів успішної дії; уява про себе і свою роботу в подальшому [8].

І. Остапенко розглядає професійну ідентифікацію як системне утворення, що закономірно формується у процесі соціалізації індивіда, особистісна позиція якого визначається ядром структурної організації професійної ідентифікації. Учений пропонує розглядати професійну ідентифікацію на трьох рівнях регуляції особистісної активності: на рівні загальної спрямованості інтересів та ціннісних орієнтацій; на рівні узагальнених цільових установок; на рівні ситуативних конкретно-дійових установок [9].

Мета статті – теоретично обґрунтувати сутність професійної ідентичності, її структуру, а також виокремити основні чинники, що впливають на становлення професійної ідентичності майбутнього суб'єкта праці.

Виклад основних положень. Процес навчання у вищому навчальному закладі супроводжується, на думку багатьох дослідників, становленням професійної ідентичності (Н. Антонова, Г. Гарбузова, О. Єрмолаєва, Н. Іванова, М. Кліщевська, І. Кузьміна, Д. Леонтьєв, Ю. Поваренков, У. Родигіна, В. Сафін, Є. Чорний, А. Шатохін, Л. Шнейдер та ін.). Але ці науковці окремо не розглядали професійну ідентичність суб'єкта праці, не розділяли поняття «професійна ідентичність суб'єкта праці» і «професійна ідентичність майбутнього суб'єкта праці», розглядаючи їх як загальний психологічний феномен, але тільки у представників різних груп (люди, які вчаться, і які працюють). Наприклад, Ю. Поваренков [3] розглядає становлення ідентичності студентів на трьох стадіях. Перша – шкільна ідентичність (1 курс), далі – навчально-академічна ідентичність (2–4 курс) і початок

розвитку «власне професійної ідентичності» (5 курс), який продовжиться безпосередньо на робочому місці.

Розглядаємо професійну ідентичність майбутнього суб'єкта праці та професійну ідентичність суб'єкта праці як різні психологічні феномени, що мають спадкоємний характер.

Відмінність полягає в тому, що майбутній суб'єкт праці і фахівець, який працює, займаються різними видами провідної діяльності (відповідно – навчальною та трудовою), у цих двох груп реалізуються різні потреби (у навчанні і в праці), різні цілі (загальний і професійний розвиток особистості та утвердження матеріальних і духовних цінностей). Також ці групи вирізняються за мотивами, діями, засобами, предметом і результатом провідної діяльності [10].

Розвиток професійної ідентичності цих груп відбувається у різних умовах. У фахівців, які працюють, – у процесі цілеспрямованої активності, що реалізовує потреби суб'єкта в професійній сфері, а у майбутнього суб'єкта праці – у процесі цілеспрямованої активності, що реалізовує потреби суб'єкта в навчально-професійній сфері. Зрозуміло, що потреби в тому та іншому випадку дуже різні. Наприклад, потреба в матеріальному добробуті, яка не може бути реалізована в навчальній діяльності майбутнього суб'єкта праці, в професійній сфері є однією з провідних.

Отож, професійна ідентичність майбутнього суб'єкта праці і професійна ідентичність суб'єкта праці, як зазначала, наприклад, У. Родигіна, – це різні психологічні феномени, що потребують окремого розгляду [11].

Професійна ідентичність майбутнього суб'єкта праці – це система уявлень про себе як про суб'єкта праці, про свої навчально-професійні та професійні цілі, свої можливості реалізації цих цілей.

На думку І. Кузьміної, розвиток професійної ідентичності у вищому навчальному закладі формується у процесі набуття майбутніми суб'єктами праці знань, їх інтеріоризації, практико-орієнтованій діяльності, використанні активних методів навчання для засвоєння професії, а також у введенні в навчальний процес циклу занять, які безпосередньо розвивають професійну ідентичність. І. Кузьміна вирізняє професійну ідентичність як психологічну категорію, яка входить до усвідомлення особистістю своєї належності до певної професії, професійної спільноти. Вона не зводиться власне до професіоналізму, а є результатом професійного самовизначення, персоналізації та самоорганізації [12].

Професійна ідентичність майбутнього суб'єкта праці, як самостійний психологічний феномен, має низку психологічних особливостей:

1) професійна ідентичність майбутніх суб'єктів праці має діяльнісний аспект. Вона розвивається в результаті їх провідної діяльності

та сприяє успішному оволодінню ними знаннями, уміннями і навичками для їх подальшої професійної діяльності. Ступінь професійної ідентичності майбутніх суб'єктів праці відображається на якості їх провідної діяльності. Чим більш розвиненою є професійна ідентичність майбутніх суб'єктів праці, тим більш успішною і результативною є їх провідна (навчальна) діяльність;

2) професійна ідентичність майбутніх суб'єктів праці має імовірнісний аспект, тобто вона може стати основою для подальшого розвитку у них професійної ідентичності або, у зв'язку зі зміною професійних переваг (з низки причин), може розвинутися професійна ідентичність, що не пов'язана зі спеціальністю, яку майбутній суб'єкт праці отримує у вищому навчальному закладі;

3) професійна ідентичність майбутніх суб'єктів праці розвивається нерівномірно: у розвитку чергуються латентні і кризові періоди, можна виділити стадії з еволюційною і революційною течією;

4) професійна ідентичність майбутніх суб'єктів праці має індивідуальний аспект розвитку. Незважаючи на відомі кризові періоди, у кожного свій темп і перебіг розвитку. Це залежить від особистісних рис і властивостей майбутніх суб'єктів праці (зокрема їх відповідності вимогам, що висуваються професією), від готовності (інтелектуальної, мотиваційної, психофізіологічної тощо) до навчання у вищому навчальному закладі, від соціального оточення (негативне ставлення до професії, що набувалася, або ж – підтримка батьків і друзів), від здатності порозумітися з викладачами тощо. Розвиток професійної ідентичності майбутніх суб'єктів праці має різні мотиваційні засади та ступінь їх вираженості.

Є ще низка більш часткових особливостей професійної ідентичності майбутніх суб'єктів праці, таких як гендерні особливості, одиниці аналізу і структури, психологічні механізми та умови розвитку професійної ідентичності майбутніх суб'єктів праці тощо.

З метою виявлення основних психологічних особливостей провідної діяльності майбутніх суб'єктів праці з різним рівнем професійної ідентичності нами було проведено теоретичне та емпіричне дослідження. Воно тривало з лютого 2010 р. до червня 2013 р. на базі Хмельницького національного університету. У ньому взяла участь студенти гуманітарно-педагогічного факультету 1–5 курсів (214 осіб). Як засоби були використані такі методики дослідження: методика «Хто Я»? (Т. Макпартленд-М. Кун); методика «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич); методика на дослідження рефлексивності (А. Карпов) [13]; методика «Мотивація професійного навчання» (В. Каташев) [14]; «Дослідження ідентифікації» (В. Маралов); «Тест смисложиттєвих орієнтацій»

(Д. Леонт'єв); методика «Особистий професійний план» (Є. Клімов в адаптації Л. Шнейдер); опитувальник професійної ідентичності студента (У. Родигіна) [15]; методика діагностики рівня емпатійних здібностей (В. Бойко). Обробка результатів здійснювалася за допомогою використання програм SPSS 10 і Microsoft Excel 10.

За результатами опрацювання методики «Особистий професійний план» (за допомогою якої було діагностовано рівні професійної ідентичності) були виділені такі групи майбутніх суб'єктів праці:

- група з невираженою, пасивною професійною ідентичністю (0–2,5 бали) – 13,55% досліджених;
- група з середньою вираженістю професійної ідентичності (3–5,5 балів) – 56,54% досліджених;
- група з активною, вираженою професійною ідентичністю (6–7 балів) – 29,91% досліджених.

Застосування Н-критерію Крускала-Уолліса виявило відмінність даних трьох груп на рівні значущості $p \leq 0,04$ за результатами таких методик: «Мотивація професійного навчання» (В. Каташев); методика на дослідження рефлексивності (А. Карпов); «Тест смисложиттєвих орієнтацій» (Д. Леонт'єв); методика «Особистий професійний план» (Є. Клімов в адаптації Л. Шнейдер); опитувальник професійної ідентичності студента (У. Родигіна); методика діагностики рівня емпатійних здібностей (В. Бойко).

Застосування U-критерію Манна-Уїтні виявило відмінність групи майбутніх суб'єктів праці з невираженою пасивною професійною ідентичністю і групи майбутніх суб'єктів праці з активною вираженою професійною ідентичністю на рівні значущості $p \leq 0,01$ за результатами тих же методик.

Якісний аналіз одержаних результатів дає нам змогу охарактеризувати психологічні особливості провідної діяльності двох груп майбутніх суб'єктів праці з різним ступенем вираженості професійної ідентичності.

Майбутні суб'єкти праці з невираженою професійною ідентичністю цікавляться тільки окремими предметами і/або темами. Вони вважають, що чимало з того, що вони вивчають, їм не стане у нагоді. Головне для них – одержати результат. Вдома їм найчастіше не хочеться вчитися, тобто мотивація до професійного навчання виражена у них слабо. Найчастіше життя для них безглузде і безцільне. Зазвичай, вони все ще не знайшли своє покликання. Вважають, що їх життєві погляди ще не визначені. Часто незадоволені своїм життям, схильні вважати, що воно їм неспівладне.

Майбутні суб'єкти праці з невираженою професійною ідентичністю вважають, що вибрана професія не здатна задовольнити їх пот-

реби, в ній вони не зможуть самореалізуватися. Цій групі властиве розчарування в професії, пасивне ставлення до неї. Вони відчувають негативні емоції щодо своєї професії і усього, що з нею пов'язано. Не обирають мету в професії, не планують своє професійне життя. Бажання працювати за фахом після закінчення навчання у вищому навчальному закладі у них немає.

Майбутні суб'єкти праці з високим ступенем вираженості професійної ідентичності характеризуються більш розвинутою здатністю до самопізнання своїх внутрішніх психічних актів і станів, до самоконтролю і усвідомлення своєї поведінки, тобто у них, порівняно з майбутніми суб'єктами праці з невираженою професійною ідентичністю, більш розвинена рефлексивність, і професійна рефлексія – зокрема.

Також для майбутніх суб'єктів праці, що активно ідентифікуються, характерний вищий рівень мотивації до професійного навчання, тобто їм цікаво вчитися, хочеться дізнатися якомога більше за своєю спеціальністю, вони докладають усіх сил, щоб зрозуміти новий матеріал, користуються під час підготовки додатковими підручниками, посібниками і довідниками, надають перевагу навчанню, а не розвагам.

Однією з основних особливостей провідної діяльності майбутніх суб'єктів праці з високим рівнем професійної ідентичності є уміння обирати цілі та їх досягати. Цілі, разом із здатністю до рефлексії, надають життю таких майбутніх суб'єктів праці усвідомленість, керованість і перспективу у часі. Вони задоволені життям, сприймають його більш емоційно насиченим і сповненим сенсом.

Емпатія як здатність людини до співпереживання і співчуття іншим людям також є більш властивою майбутнім суб'єктам праці з високим рівнем розвитку професійної ідентичності.

Майбутні суб'єкти праці з вираженою активною професійною ідентичністю вважають, що вибрана ними професія здатна задовольнити їх потреби. Вони вважають свою професію своїм покликанням, одним із способів самореалізації в житті. Думка про те, що вони працюватимуть за фахом, викликає у них радість, бажання проводити значну частину часу, займаючись тим, що пов'язано з професією. Вони знають, як одержати інформацію, що їх цікавить, додатково читають спеціалізовані журнали і книги тощо.

Висновки. Згідно з результатами дослідження, простежуються психологічні особливості, що характеризують провідну діяльність майбутніх суб'єктів праці, які знаходяться на різних рівнях розвитку професійної ідентичності. Серед них такі особистісні риси, як здатність до рефлексії (зокрема до професійної рефлексії), здатність до самопізнання і саморозуміння, уміння ставити цілі, що адекватні їхнім

потребам, і уміння їх досягати, активне прагнення до усвідомленості та керуваності свого життя. Їх огляд і є **перспективою подальших розвідок у цьому напрямі.**

1. Шнейдер Л. Б. Экспериментальное изучение профессиональной идентичности / Л. Б. Шнейдер. – М.: Принт, 2000. – 128 с.

2. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю. П. Поваренков. – М.: Изд-во УРАО, 2002. – 160 с.

3. Зеер Э. Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности: учеб. пособие для вузов / Э. Ф. Зеер, О. А. Рудей; ред. Д. И. Фельдштейн. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2008. – 256 с.

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

5. Ложкін Г. Професійна ідентичність в контексті маргінальної поведінки суб'єкта / Г. Ложкін, Н. Волянук // Соціальна психологія. – 2008. – № 3. – С. 123–130.

6. Ермолаева Е. П. Психология социальной реализации профессионала / Е. П. Ермолаева. – М.: Институт психологии РАН, 2008. – С. 23–85.

7. Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – М.: ИПП, 1996. – С. 266–275.

8. Остапенко І. В. Аналіз особливостей професійної ідентифікації як типу особистісної активності / І. В. Остапенко // Українська психологія: сучасний потенціал: матеріали Четвертих Костюківських читань (25 вересня 1996 р.). – В 3-х томах. – К.: ДОК-К, 1996. – Т. II. – С. 294–299.

9. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный поход / А. А. Вербицкий – М.: Высшая школа, 1991. – 207 с.

10. Родыгина У. С. Психологические особенности профессиональной идентичности студентов / У. С. Родыгина // Психологическая наука и образование. – 2007. – № 4. – С. 39–48.

11. Кузьміна І. Професійна ідентичність майбутніх фахівців / І. Кузьміна. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://novyn.kpi.ua/2012-1/06-psy-Kuzmina.pdf>

12. Карпов А. В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики / А. В. Карпов // Психологический журнал. – 2003. – № 5. – С. 45–57.

13. Каташев В. Г. Педагогика высшей школы: учебное пособие / В. Г. Каташев, Л. И. Соломко, Г. У. Матушанский; под ред. В. Г. Каташева. – Казань: Изд-во Казанского гос. техн. ун-та, 2002. – 395 с.

14. Родыгина У. С. Диагностика профессиональной идентичности студентов-психологов / У. С. Родыгина // Современные технологии и активные методы обучения в вузе как условие подготовки специалиста: Материалы IV межрегиональной межвузовской научно-методической конференции. – Киров: Изд-во Кировского филиала МГЭИ, 2006. – С. 45–50.

15. Эриксон Э. Г. Идентичность: юность и кризис / Эрик Эриксон; общ. ред. и предисл. А. В. Толстых. – М.: Прогресс, 1996. – С. 28.

16. Marcia J. E. Development and validation of ego-identity status / J. E. Marcia // Journal of Personality and Social Psychology. – 1975. – Vol. 3. – P. 551–558.

17. Waterman A. S. Identity in adolescence: Processes and contents / A. S. Waterman. – San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1985. – P. 61–77.

Матеюк О. А. Психологические особенности профессиональной идентичности будущих субъектов труда

На основании анализа различных научных взглядов и подходов к такому психологическому феномену, как профессиональная идентичность будущих субъектов труда, предпринята попытка теоретически обосновать ее сущность, выделить структурные компоненты и основные факторы, влияющие на ее становление, определить психологические особенности их ведущей деятельности и профессиональной идентичности. Доказано, что развитие профессиональной идентичности в вузе формируется в процессе приобретения будущими субъектами труда знаний, их интериоризации, практико-ориентированной деятельности, использования активных методов обучения для получения профессии, а также введения в учебный процесс цикла занятий, которые непосредственно развивают профессиональную идентичность. Статистически доказано различия в психологических особенностях ведущей деятельности будущих субъектов труда, относящихся к различным уровням профессиональной идентичности.

Ключевые слова: будущие субъекты труда, идентичность, профессиональная идентичность, структура, этапы формирования .

Mateyuk O. A. Psychological characteristics of professional identity of the future subjects of labour

Grounding on the analysis of different scientific views and approaches concerning such a psychological phenomenon as a professional identity of future subject of labour the author made an attempt to substantiate theoretically its essence; to distinguish structural components and the key factors influencing its formation; to determine the psychological characteristics of their leading activity and professional identity. It is proved that the development of professional identity of the future subjects of labour at higher educational establishment is formed in the course of gaining knowledge, their interiorization, and practice-oriented activity, the application of active learning methods for learning profession, as well as in the introduction to the educational process the cycle of classes directly developing a professional identity.

The differences in psychological peculiarities of the leading activity of future subject of labour belonging to different levels of professional identity are statistically proven.

Key words: future subjects of labour, identity, professional identity, structure, stages of formation.

Стаття надійшла 13 грудня 2013 р.