

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Центр післядипломної освіти, заочного та дистанційного навчання

Кафедра теоретичної психології

**ПРАГНЕННЯ ДО ВЛАДИ ЯК ЧИННИК ОСОБИСТІСНОЇ
САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ**

кваліфікаційна робота

здобувача вищої освіти

освітнього ступеня «бакалавр»

Ліни ГУРІЄНКО

4 курсу заочної форми навчання

спеціальність 053 «Психологія»

ОПП «Психологія»

Науковий керівник

доктор психологічних наук, професор

Зоряна КОВАЛЬЧУК

Рецензент

кандидат психологічних наук

Ольга ЗАВЕРУХА

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

«04» квітня 2022 р., протокол № 9

завідувач кафедри теоретичної психології

доктор психологічних наук, професор

_____ **Зоряна КОВАЛЬЧУК**

Львів

2022

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ У ПРОЦЕСІ ПРАГНЕННЯ ДО ВЛАДИ	6
1.1 Зміст та сутність поняття «самоактуалізація» в психологічній науці.....	6
1.2 Характеристики самоактуалізованої особистості та її прагнення до влади.....	12
1.3 Особливості самоактуалізації особистості майбутнього психолога в аспекті його професіоналізації.....	18
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ	25
2.1 Засади психологічного дослідження особливостей самоактуалізації майбутніх психологів у процесі прагнення до влади	25
2.2 Особливості розвитку індивідуальної кар'єри майбутніх психологів у процесі прагнення до влади.....	32
2.3 Аналіз властивостей самоактуалізованої особистості майбутніх психологів в своєму прагненні до влади.....	37
ВИСНОВКИ.....	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	48

ВСТУП

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню проблеми прагнення до влади, як чинника особистісної самоактуалізації майбутніх психологів.

Структуру цього процесу становлять змістовий, ціннісно-цільовий та регулятивно-поведінковий компоненти, в яких спроектовані уявлення студента щодо прийдешньої професійної діяльності, на інтеграцію якої спрямований професійний розвиток особистості.

Застосовано психодіагностичні методи, спрямовані на дослідження аспектів прагнення до влади, як чинника професійної самоідентифікації студентів, які стануть психологами. Виділено критерії та рівні розвитку та надано психологічну характеристику, а саме аспекта прагнення до влади, як чинника професійної самоактуалізації майбутніх психологів, а також з'ясовано динаміку й особливості прояву цього психічного явища впродовж професійної підготовки.

Актуальність дослідження – питання самоактуалізації майбутніх психологів посідає важливе місце у психологічній науці, оскільки стосується дуже важливої частини життєдіяльності, а саме майбутньої професійної діяльності з якою психологи пов'яжуть своє життя. Особливої актуальності дослідження полягає в тому, що проблема прагнення до влади як чинника особистісної самоактуалізації майбутніх психологів набуває все більшого значення в рамках сьогодення.

Вирішення цього завдання багато в чому залежить від особистісних якостей, власної активної позиції, від усвідомленості себе суб'єктом власного життя, прагнення до особистісної самореалізації, вміння виважено і самостійно приймати відповідальні рішення. Тому досліджуючи проблематику прагнення до влади, як чинника особистісної самоактуалізації майбутніх психологів може відкрити нові шляхи його оптимізації.

Питання професійної самоактуалізації майбутнього психолога, через прагнення до влади у своїх наукових дослідженнях вивчають такі відомі

вчені, як Г. О. Балл, О. Ф. Бондаренко, В. Й. Бочелюк, Ж. П. Вірна, Л. В. Долинська, Н. Б. Іванцова, І. Ф. Ісаєв, С. Д. Максименко, В. Г. Панок, Н. І. Пов'якель, Г. К. Радчук, О. П. Саннікова, А. В. Фурман, Н. В. Чепелева, Н. Ф. Шевченко та ін.

Аналіз психологічної літератури з проблеми професійної самоактуалізації майбутнього психолога свідчить про те, що у дослідженнях акцент ставиться на необхідності вивчення ролі суб'єкта у цьому процесі. А це вимагає більш глибокого розуміння психологічних механізмів як таких, що забезпечують самоаналіз та самооцінку властивостей особистості, їх зіставлення з вимогами майбутньої професії, що є необхідним на всіх етапах професійної самоактуалізації. Викликає великий інтерес у практичних психологів також проблема професійної самоактуалізації через акцент майбутніх психологів на прагнення до влади, її методи та форми.

Мета дослідження - визначення психологічних закономірностей та регуляції процесу професійної самоактуалізації майбутніх психологів через призму прагнення до влади.

Завдання дослідження – вивчити теоретичні підходи вітчизняних та зарубіжних психологів стосовно впливу особистісних якостей на професійну самоактуалізацію; виявити взаємозв'язок між прагненням до влади майбутніх психологів із методами їх самоактуалізації особистості; обґрунтувати наявність залежності прагнення до влади як чинника самоактуалізації майбутнього психолога.

Об'єкт дослідження – самоактуалізація через прагнення до влади майбутнього психолога.

Предмет дослідження – особливості взаємозв'язку та впливу на самоактуалізацію майбутнього психолога чинника прагнення до влади .

Наукова (теоретична) новизна роботи полягає у поглибленні наукових уявлень про психологічні механізми самоактуалізації особистості у ході професійного самовизначення майбутнього психолога; науковому

обґрунтуванні особистісно-діяльнісного підходу у досліджуваній роботі; науковому обґрунтуванні комплексу психологічних параметрів і критеріїв формування та вивчення компонентів прагнення до влади як чинника професійної самоактуалізації майбутніх психологів .

Практичне значення досліджуваної роботи полягає у розробці комплексної методики психодіагностики психологічних компонентів професійної самоактуалізації майбутніх психологів, та їхньому взаємозв'язку із прагненням до влади. Ці розробки можуть бути використані практичними психологами для оптимізації професійної діяльності в роботі із майбутніми психологами.

Правельність результатів дослідження забезпечується методологічною та теоретичною обґрунтованістю досліджуваних положень, використанням надійних взаємодоповнюючих методів, що відповідають меті та завданням дослідження, репрезентативністю вибірки досліджуваних, порівняльним аналізом даних інших досліджень, кількісним та якісним аналізом отриманих результатів, використанням методів математичної статистики.

Методологія даного дослідження складається із таких принципів детермінізму, методу теоретичного аналізу літературних джерел дослідження; методу кількісно-якісної обробки одержаних даних; взаємного поєднання самосвідомості і життєдіяльності; розвитку психіки; системно-структурного принципу; принципу психології праці та професійної підготовки.

Кваліфікаційна робота складається із вступу, двох розділів, висновків та списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ У ПРОЦЕСІ ПРАГНЕННЯ ДО ВЛАДИ

1.1 Зміст та сутність поняття «самоактуалізація» в психологічній науці

Потреба у самоактуалізації є природною потребою, що надає індивідуальному життю людини яскравої спрямованості та глибокого сенсу, зміцнює віру в себе та допомагає встояти серед життєвих негараздів.

Дослідженню проблем саморозвитку, самоактуалізації і самореалізації особистості присвячено роботи представників гуманістичної психології - А. Маслоу, Р. Мея, Г. Олпорта, К. Роджерса, В. Франкла та ін. У центрі наукової уваги гуманістичних психологів знаходиться здорова творча особистість, метою якої є самоактуалізація (самореалізація).

У пострадянській та українській психології проблему розвитку та формування особистості представлено концепціями Б. Ананьєва, К. Абульханової-Славської, Л. Анциферової, І. Беха, Л. Божович, О. Бондаренка, М. Боришевського, Б. Братуся, І. Булах, Л. Виготського, Г. Костюка, О. Леонтєва, С. Максименка, О. Орлова, В. Роменця, С. Рубінштейна, В. Татенка, Т. Титаренко та ін.

Водночас, проблема самоактуалізації особистості є однією з тих, що залишається недостатньо дослідженою у психологічній науці, особливо у плані експериментального вивчення. Актуальним в теперішній час є дослідження проблеми самоактуалізації молоді, оскільки людині з високим рівнем самоактуалізації набагато простіше робить свій життєвий вибір, вона більш активна і відповідальна за власні дії, більш оригінальна й ефективна у нестандартних життєвих ситуаціях, тобто вона більш гнучка та творча [1, с. 3].

Сутність «самоактуалізації» являє собою стійкі позитивні зміни в особистості, реалізацію її природного потенціалу:

- прагнення та мотивацію людини стати такою, якою вона може стати (А. Маслоу);

- силу, яка заставляє людину вчитися та розвиватися на найрізноманітніших рівнях - від оволодіння моторними навичками до вищих творчих злетів (К. Роджерс);

- повну реалізацію справжніх можливостей власного потенціалу (К. Хорні).

Самоактуалізацію розглядають як багатовимірний феномен, що охоплює всебічний і безперервний розвиток творчого та духовного потенціалу людини, максимальну реалізацію її можливостей, адекватне сприйняття навколишнього світу і свого місця в ньому, багатство емоційного й духовного життя, високий рівень фізичного здоров'я та моральності (Л.Я. Гозман, М.В. Кроз, М.В. Латинська).

Водночас, аналіз літератури з цієї проблеми засвідчує складність та неоднозначність трактування поняття «самоактуалізація», виділення основних фундаментальних компонентів її структури і особливостей прояву в різних сферах життєдіяльності і на різних вікових етапах. Феномен самоактуалізації часто замінюється різними термінами, такими як «самореалізація», «самодетермінація», «самоствердження», «самовизначення» тощо, через що, особливої уваги потребує роз'яснення даного поняття, виділення основних критеріїв або ознак, які відрізняють самоактуалізацію від інших категорій із приписом «само» [2, с. 5].

Теорія самоактуалізації особистості А. Маслоу є однією з ключових в сучасній психології. У науковій роботі А. Маслоу «Мотивація і особистість» була сформована ієрархічна теорія потреб, які утворюють піраміду з підставою з базових потреб і з потребою в самоактуалізації на вершині. З точки зору А. Маслоу, кожна людина володіє вродженим прагненням до самоактуалізації, причому це прагнення до максимального розкриття своїх можливостей та здібностей в тому числі і задатків

виступає найвищою людською потребою до якої всі прагнуть актуалізуватися [3, с. 50].

Для того щоб ця потреба проявилася, людина повинна задовольнити всю ієрархію нижчих потреб, так як рух до самоактуалізації не може початися, поки індивідум не звільниться від домінування нижчих потреб, таких як потреби в безпеці або повазі. Рання фрустрація потреби може привести до зупинки зростання, зупинити індивіда на певному рівні функціонування. На думку науковця А. Маслоу, прагнення до більш високих цілей, в нашому випадку до влади, свідчить про психологічне здоров'я. Вчений вважає, що прагнення до вищих потреб за своєю природою пов'язані з великим задоволенням, так що мегамотивація – це показник прогресу особистості і становлення її в суспільстві.

А. Маслоу стверджує, що психологічне зростання особистості здійснюється за допомогою роботи із методами самоактуалізації. Самоактуалізація передбачає тривалу та постійну залученість в роботу пов'язану зі зростанням і розвитком здібностей до максимально можливого рівня, а не задоволення меншими благами по причині своєї ліні або браку впевненості в собі.

Особистість ,яка розвиває себе, приваблюють найбільш важкі і заплутані проблеми, які вимагають максимальних і найбільш творчих зусиль. Такі люди прагнуть мати справу із завданнями, які вимагають складного рішення. Мотивація зростання порівняно слабка в порівнянні з фізіологічними потребами і потребами в безпеці, повазі та ін.

Процес самоактуалізації може бути обмежений: негативним впливом минулого досвіду і звичками, які замикають людину непродуктивній поведінці; соціальними впливами і груповим тиском, які часто діють проти наших вподобань та суджень; внутрішніми захисними організаціями, які відривають нас від самих себе [3, с. 50].

Наступний представник гуманістичного напрямку, К. Роджерс, в своїх працях вказує, що самоактуалізація сприяє розвитку індивіда в

напрямі все більшої складності, самодостатності, зрілості та компетентності. «У кожному з нас є прагнення до якихось верши, досягти більшого та значущого, ставати компетентним і здатним настільки, наскільки тільки це можливо для нас біологічно».

Самоактуалізація – це головний мотив людини, фундаментальний аспект людської природи, який спонукає людину рухатися до більшої конгруентності і до більш реалістичного функціонування і є основним джерелом життя. Крім цього, самоактуалізація – це прагнення стати собою, справжнім, автентичним і цілісним [3, с. 50].

Практика засвідчує, що самоактуалізація через свою суперечність і неоднозначність не є одномірним конструктом, який можна описувати одним лише маргінальним показником. Хоча значна кількість науковців погоджується з тим, що самоактуалізація особистості – це всебічний і неперервний розвиток творчого і духовного потенціалу людини, максимальна реалізація всіх її можливостей, адекватне сприйняття оточуючих, навколишнього світу і свого місця у ньому, багатство емоційної сфери і духовного життя, високий рівень психічного здоров'я і моральності.

Привертає увагу той факт, що в період навчання у старших класах в учнів актуалізуються певні якості:

- самосвідомість – як усвідомлення себе суб'єктом діяльності;
- самовизначення мети та сенсу власного життя;
- самоідентифікація та спрямованість на реалізацію засвоєних соціальних ролей;
- самовдосконалення через розширення суспільних відносин та активну соціальну діяльність.

Проте слід зазначити, що процес дорослішання – перехід з «дитини в підлітка» – незмінно супроводжується прагненням глибше зрозуміти себе, розібратися у своєму внутрішньому світі, у своїх почуттях, настроях,

думках, відносинах. При цьому, життя підлітка поступово заповнюється як змістовними відносинами, інтересами, переживаннями [4, с. 257].

Саме в підлітковому віці починає визначатись певне коло інтересів, яке поступово набуває певної стійкості. У свою чергу, коло інтересів виступає психологічною базою ціннісних орієнтації підлітка. У цьому віці відбувається переключення інтересів із власного і конкретного на абстрактне і загальне, спостерігається зростання інтересу до питань світогляду, релігії, моралі й естетики. Крім цього, розвивається інтерес до психологічних переживань не лише власних, а й інших людей. Здійснюючи аналіз проблеми самоактуалізації старших підлітків, ми вважаємо доцільним звернути увагу на ті психічні процеси, які відбуваються з особистістю у даний віковий період. Значну роль у цьому плані також відіграє самооцінка старшого підлітка, оскільки вона має значення не менше, ніж оцінювання його поведінки підлітка дорослими.

Без сумніву, самооцінка в підлітковому віці виступає важливим фактором психічного розвитку підлітка, регулятором і мотивом поведінки, хоча саме у підлітковому віці з'являється конфлікт між самооцінкою і власними домаганнями підлітка, якщо він не спроможний їх досягти. У таких випадках проявляються образа, недовіра, агресивність, непорозуміння з ровесниками. Адже прагнення старшого підлітка розібратися в собі й оцінити себе посилює підвищену чутливість до сприйняття думки інших. Не маючи ще чіткого уявлення про себе, він іноді буває не впевнений у правильності самооцінки і тому гостро переживає думку інших про себе, їх ставлення до нього. В дослідженнях психологів (Т. Дрогунової, Г. Собієвої) доведено, що це є однією із основних причин вразливості підлітка, невмотивованих, безпідставних, з погляду старших, бурхливих реакцій на зауваження чи певні життєві події тощо [4, с. 258].

Гуманістична психологія ґрунтуючись на положенні про те, що прагнення до осягнення істинних цінностей буття і їх реалізація в

практичній діяльності є необхідним фактором повноцінного розвитку людини. В центрі її уваги знаходиться проблема виховання і розвитку гармонійної компетентної особистості, що максимально реалізує свій потенціал в інтересах особистісного і суспільного зростання. Вона пропонує теорію самоактуалізації у якості методу вирішення цієї проблеми. Лише людина, що здатна творчо діяти – розвивається протягом усього життя із людини, що адаптується; здатність до надситуативної активності – надбудовується над сформованими соціальними та індивідуальними компетентностями.

Про самоактуалізацію у широкому розумінні слова можна говорити на кожному віковому етапі розвитку людини. У період навчання у ЗВО мова йде про те, що студент не лише набуває певну суму знань, але й приходить до усвідомлення: Я це вмію! Мені це вдасться! З'являється нова якість особистості, що характеризує себе у практиці життя, як певна соціальна чи певна особиста компетентність.

Під професійним зростанням розуміємо набування нових знань, умінь та навичок завдяки розширенню кількості ситуацій, в яких вони є необхідними.

Під особистісним зростанням, ми розуміємо наближення до усвідомлення, здійснення смислу власного життя через набуття власного особистісного досвіду, що охоплює сомопізнання, засвоєння загальнолюдських цінностей, таких як відкритість, свобода, довіра, демократичність, незалежність . [5, с. 44].

Сучасна наука розглядає людину, як відкриту систему. Життя розглядається, як взаємозв'язок двох систем „людина" і „світ". Відкритість системи «людина» дозволено виразити, як процес зростання та різноманітності форм ,а також сфер активності, усвідомлену діяльність з оволодіння соціальними та індивідуальними компетентностями, і як її спроби реалізувати свій потенціал, здійснити самоактуалізацію.

Через те що, процес самоактуалізації є невід'ємною частиною життєдіяльності – можна виокремити акти, кожен з яких є певною послідовністю дій, вчинків, що спрямовані на виконання певних частин чи фрагментів життєвого плану. На цьому етапі головним завданням психологічної служби вважається підвищення психологічної культури студентів, а напрямом роботи повинна стати розробка і впровадження у практику комплексних психолого-педагогічних засобів не лише самовизначення у професійній діяльності, а також у розвитку відповідних ціннісних орієнтації, здібностей, побудові життєвих планів та нових ефективних можливостей підготовки студентів до професійного життя.

Людина, що прагне до самоактуалізації, повинна все більш ретельно планувати свої дії, осмислювати отриманні результати. Це спричиняє корегування уявлень про себе, зовнішній світ, а також про „життєвий план“. Такі процеси можемо позначити терміном «самореалізація». Самоактуалізація і самореалізація стають, таким чином, двома нерозривними сторонами одного процесу, процесу розвитку і зростання, результатом якого є людина, яка максимально розкрила та використовує свій потенціал [5, с. 45].

1.2 Характеристики самоактуалізованої особистості та її прагнення до влади

Самоактуалізація – це діючий процес, при якому здібності людини застосовуються повністю та творчо, а також самоактуалізація дає людині почуття задоволеності в житті. Креативність, спонтанність, природність, сміливість, незалежність, захопленість власною працею – це основні якості самоактуалізованої особистості.

Проблема особистісного зростання є однаково актуальною як для жінок, так і для чоловіків. Феномен особистісного зростання у психології

традиційно пов'язується із прагненням до самоактуалізації, самоздійснення, максимально повної реалізації своїх внутрішніх суб'єктних інтенцій.

Особи чоловічої статі традиційно мали широкі можливості для реалізації свого внутрішнього потенціалу, натомість, можливості самореалізації жінок лишалися досить обмеженими. Як наслідок – переважну більшість прикладів успішної особистісної самореалізації складають чоловіки (лауреати Нобелівської премії, видатні науковці, політики тощо.) Внаслідок емансипації, сексуальної революції та діяльності феміністського руху спектр свобод для жінок значно розширився. Проте, у сучасному суспільстві чоловіки мають переваги як у кар'єрному, так і в особистісному зростанні. Тобто, попри зміни гендерних ролей та стереотипів процес розкриття внутрішніх потенційних можливостей у чоловіків та жінок має певні відмінності [6, с. 121].

Професійна компетентність являє собою інтеграцію в структурі особистості індивідуального досвіду, теоретичних знань, практичних умінь і навичок, але ця психологічна характеристика втрачає сенс, якщо не спирається на потужну мотиваційну базу і особистісно-значущі якості. Зараз професійна компетентність розуміється також і в дещо іншому ключі.

Поряд з гармонійною інтеграцією досвіду, теоретичної і практичної підготовки, наявністю в структурі особистості професійно-значущих якостей, вона має на увазі формування зрілої професійної мотивації та потреби самореалізації. А реальною базою для розвитку цих психологічних компонентів є індивідуальна система цінностей, яка покликана спрямовувати особистість, в першу чергу, на реалізацію своїх внутрішніх потенційних можливостей. Тому особлива увага в сучасних умовах повинна приділятися проблемі формування та розвитку ціннісного ядра особистості майбутнього фахівця, можливості самореалізації, а це, в свою чергу, вимагає нового підходу до його професійної підготовки.

Становлення суспільно активної та гармонійно розвиненої особистості великою мірою залежить від особистих зусиль самої людини, орієнтованих на самовдосконалення та самореалізацію як неодмінну умову досягнення успіху у житті [7, с. 4].

Практично всі концепції самореалізації, існуючі в зарубіжній психології, сходять до ідей А. Адлера, який в останніх своїх роботах терміни «прагнення до переваги» і «прагнення до самодоскональності» використовував як взаємозамінні. На думку дослідника, прагнення до переваги є для людини вродженим і супроводжує його протягом усього життя, формуючи бажання до максимального самовираження і самореалізації. Так як людина включена в суспільство, його не можна розглядати у відриві від його соціального контексту. У зв'язку з цим, самореалізація людини не індивідуальна - вона може відбуватися тільки в групі, де індивід здатний реалізувати власний потенціал [7, с. 31].

Порівняльний аналіз основних напрямків практичної психології з проблем самоактуалізації особистості показує, що глибинній і біхевіористичній психології властиве перебільшення ролі чисто біологічних потягів чи зовнішніх проявів у поведінці та психологічному зростанні особистості, тоді як гуманістична психологія підкреслює значення власної творчої активності суб'єкта і досліджує умови, які сприяють її розгортанню. Представники руху за розвиток "особистішого потенціалу" виходять з того, що людина спрямована у майбутнє, вона рухається вперед, її рушійна сила - прагнення до актуалізації, яке не зменшує, а збільшує напруження у системі "людина-довкілля", у результаті чого індивід шукає нові стимули та можливості зростання [8, с. 6].

Психологи відзначають також, що останнім часом проявляється зближення різних напрямків, що зумовлюється вивченням одних і тих же суб'єктивних психічних явищ різними методами, а це, безумовно, призводить до їх взаємного збагачення і може слугувати справі створення

нової цілісної теорії психології людини та її особистісного зростання. Таким синтезом поведінкового, когнітивного та екзистенційно-гуманістичного напрямків сучасної психології особистості є концепція О.Бондаренка. Особистісні трансформації у поведінковому аспекті проявляються у типологічних реакціях та паттернах поведінки, емоційній лабільності; у когнітивному - це зміни структури особистішої свідомості; у особистісноекзистенціональному - смислоутворення та персоналізація.

Рушійними силами особистісного зростання є життєві кризи (Т.Титаренко), які розділяють етапи життєвого шляху й змінюють спосіб детермінації процесів розвитку. Конструктивною умовою цього процесу є неконгруентність (П.Лушин), яка відображає перехідні умови розвитку особистості і є по суті його призупиненням з метою корекції “Я-образу”. На шляху особистісного зростання, який ніколи не є рівномірно поступальним, виникають об’єктивні та суб’єктивні перешкоди, подолання яких саме по собі обумовлює просування вперед. Процес розвитку прокладає собі шлях через численні відхилення, зміни, обмеження і перешкоди: органічна неповноцінність, розбещеність, знедоленість та занедбаність дітей (А.Адлер), захисні механізми (З.Фрейд, А.Адлер, К.Роджерс та ін.), невідреаговані емоції, перебільшення (У.Джеймс), покарання (Б.Скінер), інтродекція, проєкція, злиття, » ретрофлексія (Ф.Перле), негативний вплив минулого досвіду, соціальний вплив і груповий тиск, шкідливі звички, десакралізація і комплекс Іони (А.Маслоу), інфантильні установки особистості (Б.Братусь). Ці обмеження та перешкоди самоактуалізації особистості можна умовно поділити на зовнішні і внутрішні. Зовнішні пов’язані з особливостями суспільної системи, в якій розвивається особистість, характеристиками конкретної групи, в яку включений індивід, цінностями сімейного виховання. Інтеріоризація зовнішніх впливів може відбуватись по-різному і залежить від багатьох чинників. На цьому шляху також можуть виникати різноманітні перешкоди, які гальмують процес самоактуалізації

особистості: психічні захисти, установки, неправильне уявлення про себе та ін. [8, с. 7].

За К. Роджерсом для особистості, що самоактуалізується властиві такі характерні риси:

- 1) здатність завжди вільно реагувати на ситуацію й вільно переживати свою реакцію (стресостійкість);
- 2) відкритість будь-якому досвіду, намір людини жити повним життям у кожний його момент;
- 3) здатність людини більше прислухатися до власних інстинктів та інтуїції, ніж до розуму й думки інших (відсутність конформізму);
- 4) почуття свободи у думках і вчинках;
- 5) високий рівень творчості [9, с. 318].

За Г. Олпортом, людині, яка розвиває свою особистість властиве прагнення до досконалості, вона робить найкраще те, на що вона здатна. Вчений розглядає самоактуалізацію як процес "становлення", у якому індивід приймає на себе відповідальність за планування ходу свого життя, й відзначає, що будь-яка перешкода самоактуалізації збільшує ризик девіацій [10, с. 215].

Особливої уваги, заслуговує розгляд проблеми самоактуалізації у професійному контексті, адже самоактуалізація у обраній професії для багатьох стає провідним її способом.

У цьому плані показовим є сучасне дослідження М.Г. Ткалич, яка побудувала модель самоактуалізації менеджерів в професійно-управлінській діяльності [11, с. 13].

Ця модель містить три основні структурні компоненти: ресурс, процес та результат.

До ресурсів самоактуалізації менеджерів в професійно-управлінській діяльності авторка віднесла:

1) ресурси особистості менеджера (особистісно-професійний потенціал: спрямованість особистості, здібності, риси характеру, творчий потенціал, вікові та гендерні особливості та ін.);

2) ресурси управлінської діяльності (професійна компетентність, управлінський досвід, управлінська позиція, задоволеність професійно-управлінською діяльністю, 3 індивідуальний стиль управління та ін.);

3) ресурси організації, в якій працює менеджер (сфера діяльності організації, цілі організації, їх досяжність, умови праці, особливості організаційної культури та ін.);

4) ресурси суспільства (умови розвитку суспільства, ситуація на ринку праці та ін.).

У процесі такої самоактуалізації нею виділені такі основні етапи:

- 1) самовизначення;
- 2) самовираження;
- 3) особистісна самоактуалізація;
- 4) досягнення професійного "акме".

І до результатів самоактуалізації віднесені:

1) особистісна зрілість (самоефективність; особистісна компетентність);

2) професійно-управлінська зрілість (професіоналізм, професійно-управлінська компетентність, професійно-управлінська самосвідомість);

3) організаційні досягнення (розвиток кадрового потенціалу організації, використання більш гнучкої та ефективної моделі управління);

4) соціально-корисні досягнення організації (усвідомлення загальнолюдського, загальнокультурного значення поставлених цілей; благодійна діяльність, меценатство, спонсорська діяльність) [12].

Вивчення смисложиттєвих орієнтації особистості несе в собі важливу інформацію про міру задоволення особистістю власним життям, оскільки смисл життя може виступати і як цінність для індивіда, і як зміст життя, що зумовлює вибір цінностей, якими керується індивід.

Смисложиттєві орієнтації – є набором властивих тільки даній особистості цінностей і цілей, які вона вибрала як основоположні свого існування. Особливість потреби пошуку смислу полягає в унікальності її розуміння кожною людиною, отже неможливо визначити готові кліше найбільш успішних цілей існування, що створює труднощі їх вивчення та розвитку.

Осмиленість в цілому пов'язана з креативністю, розвитком себе і з збереженням власної індивідуальності. Осмиленість процесу пов'язана з активними соціальними контактами, осмиленість результату з розвитком себе, а осмиленість майбутнього має зворотний зв'язок з високим матеріальним становищем. Усі аспекти сенсу життя і такі цінності як креативність, активні соціальні контакти, розвиток себе, досягнення, духовне задоволення і збереження власної індивідуальності мають прямий зв'язок між собою, тобто чим більше осмиленість, тим більше виражені дані цінності. Зв'язок між загальною свідомістю, свідомістю майбутнього і власного престижу, високого матеріального становища зворотна, що говорить про те, що чим більше осмислена життя в цілому і майбутнє, тим менш важливі ці цінності. Вивчення самоактуалізації особистості студента є важливою умовою глибокого вивчення ціннісно-сміслової сфери особистості, оскільки самоактуалізована особистість живе у злагоді зі своєю сутністю.

Самоактуалізація тісно пов'язана з ціннісними і смисложиттєвими орієнтаціями особистості. Саме у процесі самоактуалізації формується та усвідомлюється специфічна система ціннісних орієнтацій, що визначають характер змісту та засобів досягнення провідних життєвих цілей особистості і тому складають основу саморегуляції її соціальної поведінки.

Ціннісні орієнтації є результатом вибіркового засвоєння індивідом суспільних цінностей як стимулів власної поведінки. Реалізація цінностей веде як до внутрішньоособистісної інтеграції шляхом самоприйняття та свідомого розв'язання конфліктів, так і до соціальної інтеграції через

співробітництво та актуальну продуктивну діяльність. Наявність такої ціннісної системи є чинником специфічної організації особистістю власного соціального простору та соціальнопсихологічного часу, яка, у свою чергу, сприяє подальшому втіленню цих цінностей. Такі процеси стимулюють перебіг самоактуалізації і складають його сутність [14, с. 94].

1.3 Особливості самоактуалізації особистості майбутнього психолога в аспекті його професіоналізації

У вітчизняній науці процеси професіоналізації особистості, її професійного становлення досліджують: у зв'язку з вивченням вікових закономірностей формування особистості (Л.І. Божович, Л.С. Славіна, І.С. Кон тощо); з позицій аналізу проблеми формування людини як суб'єкта діяльності (А.В. Брушлінський, Ю.М. Забродін, Є.О. Клімов, О.О. Конопкін, В.І. Моросанова тощо); у межах концепції системогенезу діяльності (особистісно-мотиваційні дослідження Б.Г. Ананьєва, Ю.В. Поваренкова); з точки зору місця й ролі здібностей та інтересів у процесах становлення (С.П. Крякжде, А.К. Маркова, В.Д. Шадріков, Б.М. Теплов, Д.М. Завалішина тощо); з позицій осмислення проблем життєвого шляху й самовизначення особистості (С.Л. Рубінштейн, Б.Г. Ананьєв, Л.І. Анциферова, К.О. Абульханова-Славська, Є.І. Головаха, О.О. Кронік та ін.). Створюються цілісні концепції професіоналізації, які майже охоплюють весь процес професійного становлення особистості (Т.В. Кудрявцев, Е.Ф. Зеєр, О.Т. Ростунов, Л.М. Мітіна, О.Р. Фонарьов) [15, с. 40].

Професіоналізацію визначають як цілісний безперервний процес становлення особистості фахівця і професіонала, який починається з моменту вибору професії, триває протягом усього життя людини й завершується, коли вона припиняє свою фахову діяльність [16, с. 22].

Основними поняттями, що відображують сутність професіоналізації є поняття «професіонал», «розвиток (становлення, формування) особистості професіонала», «професійна ментальність», «професійна ідентичність» тощо. Поняття «професіонал» використовують для позначення складної системи, складовими компонентами якої є: властивості людини в цілому (особистості, суб'єкта діяльності); праксис професіонала; гнозис професіонала; інформованість, знання, досвід, культура професіонала; психодинаміка працівника, психологічні труднощі, навантаження в певній професійній галузі; осмислення питань своєї статево-вікової належності у зв'язку з вимогами професії.

У цілому фахове становлення розуміємо як складний, неоднозначний, багатоваріантний процес, невіддільний від загального розвитку особистості. Фаховий розвиток починається з моменту прийняття й включення в процес засвоєння професії. Прийняття створює ситуацію включення людини в систему вимог і цінностей. Це породжує людську спрямованість на засвоєння професійної діяльності, під час якої зникають протиріччя між вимогами й можливостями, між цінностями, пов'язаними з професією та змістом мотиваційної сфери людини. Процес становлення найтісніше пов'язаний зі смисловим регулюванням життєдіяльності людини, що здійснюється ціннісно-смисловою сферою особистості. Водночас, професійне самовизначення особистості носить самостійний, творчий характер, взаємопов'язано з активністю особистості, з вибором власної стратегії життя, побудовою свого професійного й життєвого шляху. [17, с. 76].

Однією з найпопулярніших концепцій професіоналізації сьогодення є концепція А. Маркової, у якій цілісно розглянуто процес становлення і розвитку особистості професіонала, описано його вікові та індивідуальноособистісні характеристики, розроблено модель професіонала-фахівця.

Не менш важливою є концепція професійного самовизначення Є. Клімова, у якій автор описує особливості здійснення фахового вибору, робить акцент на його психологічній стороні, розглядає питання відповідності особистості вибраному професійному шляху. Також, у працях автора набула значного розвитку ідея професійного консультування [18, с. 64].

У моделі адаптованої поведінки Л. Мітіної показано, що професійна діяльність ґрунтується на використанні раніше розроблених та вкорінених у суспільстві алгоритмів, стереотипів, еталонів, шаблонів. Автором також, описані стадії професіоналізації: самовизначення, самовираження та самореалізація. Заслугою наукових надбань концепції Т. Кудрявцева поряд із розробкою періодизації професійного розвитку (виникнення професійних намірів, професійне навчання, входження в професію, реалізація особистості в професії) є приділення уваги кризовим ситуаціям, що виникають внаслідок розбіжностей між очікуваним і реальним результатом і призводять, в подальшому, до побудови нової концепції діяльності [19, с. 18].

Під фаховим становленням фахівця розуміють процес прогресивної зміни його особистості внаслідок соціальних впливів, фахової діяльності і власної активності, спрямованої на самоудосконалення і самоздійснення. Становлення обов'язково передбачає потребу у розвитку і саморозвитку, можливість і реальність її задоволення, а також потребу у самозбереженні [20, с. 29].

Професійне становлення – це формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих та важливих якостей і їх інтеграція, готовність до постійного зростання, пошук оптимальних прийомів якісного і творчого виконання діяльності у відповідності до індивідуально-психологічних особливостей людини [20, с. 30].

У більшості авторів поняття "професійний розвиток" вживається в якості синонімічного до поняття "професійне становлення". На нашу

думку, поняття "професійне становлення" є ширшим за "професійний розвиток", який можна вважати за основний, але не єдиний компонент фахового становлення фахівця.

Професійний розвиток вважається досить складним процесом, що має циклічний характер. Це означає, що людина не тільки удосконалює свої знання, вміння та навички, розвиває здібності, але й може зазнавати й негативного впливу діяльності, який призводить до появи різного роду деформацій і станів, що знижують не тільки її професійні успіхи, але й негативно виявляються й у "позапрофесійному" житті. У зв'язку з цим можна говорити про висхідну (прогресивну) й низхідну (регресивну) стадії професійного розвитку [21, с. 249].

Виділяють три провідних критерії професіоналізації:

1. Професійна продуктивність – характеризує ефективність професійного розвитку особистості і ступінь відповідності даного процесу.
2. Професійна ідентичність – характеризує рівень значущості для суб'єкта професії та професіоналізації в цілому .
3. Професійна зрілість – сформованість особистісного контуру регулювання процесу професійного розвитку, усвідомлення своїх можливостей і потреб [22, с. 372].

Ще двома важливими поняттями, пов'язаними із поняттям професіоналізму та близькими до нього, є поняття професійної майстерності та свідомості (самосвідомості). Професійна майстерність розглядається як психічне утворення, яке виявляється у високому рівні розвитку знань, навичок, вмінь, ПВЯ особистості, що забезпечують її успіх у даній професійній діяльності [23, с. 163].

Професійна самосвідомість – це самосвідомість людини, для якої конкретна трудова діяльність є головним засобом ствердження почуття власної гідності, особистості що відбулася [24, с. 189]. Професійна свідомість репрезентує характер і рівень професіогенезу, і є необхідною для виконання професійних функцій [25, с. 12].

Визнання особистісно утворюючої функції провідної діяльності неминуче приводить до виділення в безупинному процесі становлення особистості періоду, пов'язаного з вибором, підготовкою до виконання і виконанням дорослою людиною одного типу діяльності – професійної. Перетворення професійної діяльності у провідну залежить від соціально-економічних відносин, соціальної ситуації, позиції особистості. Цей період займає значну частину життя людини. Траєкторія долі людини, її щастя, самопочуття, задоволеність життям, фізичне і психічне здоров'я багато в чому визначаються задоволеністю змістом професійної діяльності, ставленням до неї, рівнем професійних досягнень [26, с. 23].

На сьогодні, проблема особистісного розвитку студента психолога й формування його готовності до майбутньої професійної діяльності є провідною в теорії та практиці вищої освіти. Саме в процесі навчання у ВНЗ відбувається первинне “освоєння” професії, визначається життєва й світоглядна позиція особистості. При цьому однією із провідних проблем є побудова такої системи навчально-виховного процесу, яка б враховувала особливості й закономірності не тільки особистісного розвитку студента, але і його професійного розвитку як фахівця. Тому необхідно визначити структурні компоненти професійного розвитку психолога з метою створення умов для підвищення його ефективності.

Одним з перших значущих періодів є саме навчання у ЗВО. В цей час майбутній психолог засвоює категоріально-понятійний апарат своєї науки й здобуває необхідні знання й уміння, що дозволяють студентові усвідомлювати свою належність до професійного співтовариства, але їх ефективне використання у професійній діяльності неможливе без сформованої професійної самосвідомості.

На сьогоднішній день недостатньо вивчена роль професійної самосвідомості її потенційні можливості у процесі формування психологічної готовності студентів до професійної діяльності. Недостатньо враховуються особистісні якості, здатність до виділення й усвідомлення

свого “Я” (як професіонала в тому числі), наявність адекватного образу майбутньої професійної діяльності, усвідомлення вимог, які висуває професія до особистості професіонала, здатності до самоаналізу, самоактуалізації, саморозвитку, самопроектування на етапі навчання у ВНЗ [27].

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

2.1 Засади психологічного дослідження особливостей самоактуалізації майбутніх психологів у процесі прагнення до влади

Основою професійного розвитку психолога, на теперішній час є професійна самосвідомість психолога. Тому що, саме на основі професійної самосвідомості, розвиваються професійно важливі якості, професійне мислення, що забезпечують формування психологічної готовності до професійної діяльності. Професійна самосвідомість психолога є процесом і результатом усвідомлення психологом себе в навчально-професійній сфері, цілеспрямоване регулювання на цій основі своєї поведінки, діяльності й відносин. Як і для формування будь-якої іншої структури особистості, для професійної самосвідомості існують свої сенситивні періоди.

Таким чином, необхідно враховувати базові інтегральні особистісні утворення, такі як самооцінка, яка лежить в основі Я-концепції особистості, рівень її самоактуалізації та особистісної зрілості, розвиток яких може призвести до суттєвих, не тимчасових, стійких, усвідомлюваних позитивних зрушень у поведінці та спілкуванні майбутніх управлінців.

Психологічне тестування на профпридатність. Визначення професійних схильностей - Л. Йовайши.

Інструкція до тесту «Визначення професійних схильностей»

Тест на профорієнтацію являє собою комплекс питань, відповідаючи на які максимально чесно, людина проходить об'єктивне тестування емоційних і професійних переваг, яке дозволяє визначитися з вибором майбутньої професії. Профорієнтація допомагає виявити інтереси і схильність людини до певної сфери діяльності.

профорієнтаційні тести розширюють кругозір людини в світі професій і визначають його можливе місце в ньому.

Профорієнтація дозволяє:

- визначити свої професійні схильності і здібності;
- виявлення властивостей характеру і особистісні якості;
- прояснити рівень розвитку своїх здібностей;
- вибрати галузь професійної діяльності.

Вибір професії - найважливіший етап в житті будь-якої людини. Від правильного вибору майбутньої професії залежить все подальше життя. І першим кроком у цій справі є тестування. Багато організацій беруть за це чималі гроші. Але ми пропонуємо Вам тест на профорієнтацію безкоштовно. Школярам рекомендується займатися визначенням майбутньої професії в старших класах школи, починаючи з 8 класу і щороку, щоб спостерігати зміна переваг або, навпаки, підтвердження впевненого вибору. Тестування повинне проходити в спокійній обстановці. Не варто приступати до тестування після екскурсій на підприємства, зустрічей з представниками професій або походів в кіно, які можуть вразити школяра і підштовхнути до неусвідомленого вибору професії. В цьому випадку підліток може отримати тільки позитивні емоції без повного уявлення про професію.

Профорієнтація враховує вікові особливості людей. Він для школярів дуже важливий при виборі професії. Однак, і дорослим в період зміни професії або посади він теж багато дасть зрозуміти. Дуже важливо підібрати актуальні тести, які підходять до конкретної ситуації.

Наприклад, перед надходженням на роботу ви можете вибрати і самостійно пройти тест на визначення особистісних якостей, яких вимагає посаду: це не тільки профпридатність, уважність, пам'ять, але і здатність приймати відповідальні рішення, керувати людьми, вміння працювати в команді або в поодиночку. Не бійтеся діяти і змінювати професію,

незважаючи на вік, місце проживання, соціальний статус, сім'ю. Адже життя надає безліч можливостей!

Лідерами називають тих, хто має великий авторитет, надає найбільший вплив на членів певної групи і здатний приймати важливі рішення. Часто ці здібності вважаються вродженими, але насправді більшість із них – результат посиленого самовдосконалення.

Тест “Чи я лідер?”

Інструкція до тесту: “Уважно прочитайте кожне з десяти суджень і виберіть відповідну для вас відповідь у літерній формі. Працюючи з опитувальником, пам'ятайте, що немає поганих, ні хороших відповідей. Важливим фактором є і те, що у своїх відповідях треба прагнути об'єктивності і записувати ту відповідь, яка першою спадає на думку”
(Додаток Б)

В даній методиці я використовувала метод спостереження для того щоб побачити наскільки важливо це для майбутнього психолога, надалі я зробила тестування "Я Лідер" щоб можна було порівняти зовнішній та внутрішній світ людини.

Майбутній психолог працював над розвитком впевненості у собі. Щодня фіксував всі свої досягнення та шукав різні варіанти вирішення проблем, що траплялися на його життєвому шляху. Після проведеного дня спостереження за майбутнім психологом, я перед сном записувала в блокнот все те, чого досягла за сьогоднішній день і те, що вийшло не зовсім вдало. Така вправа допоможе відкривати слабкі сторони вашого характеру та складати план саморозвитку.

Потрібно вчитися демонструвати впевненість у собі оточуючим. Коли розмовляєте, стежте, щоб голос був чіткий, рівний і голосний. Також контролюйте зміст ваших слів (у них не повинно бути відтінку невпевненості, надмірної м'якості та зайвих виправдань) та положення тіла. Під час спілкування дивіться співрозмовнику у вічі, голову тримайте

прямо, а плечі трохи розслабте. Майбутній психолог дуже добре виконував всі ці якості.

Нерідко вихованню у собі лідерських якостей заважає страх. Саме страх в багатьох випадках майбутнього психолога заважає розкрити свій зовнішній потенціал. Необхідно боротися зі своїми побоюваннями та забути про існування таких аргументів, як «мене і так» або «у мене точно нічого не вийде» і т.д.

Страх - дуже сильне почуття, тому починати потрібно з невеликих вчинків, наприклад, спробуйте якесь смачне екзотичне блюдо, зробіть собі незвичну стрижку або змініть свій імідж. Моїми порадами для позбавлення страху були для того щоб все таки зрозуміти, що саме заважає впевненості.

Потрібно тренувати в собі вміння не просто приймати рішення, а й продумувати, якими будуть їхні наслідки. Щоб навчитися приймати оптимальні рішення, продумуйте якнайбільше альтернативних варіантів і які переваги є у кожного з них. На прикладі майбутнього психолога було видно що він прагне лідерства, вони були виявлені при тестуванні.

За допомогою тестування було зрозуміло, що даний досліджуваний майбутній психолог має значні якості лідера, тому у майбутньому має шанси на те щоб бути старшим у якомусь закладі чи організації. Як визначитися з вибором професії? Це питання стало одним з найбільш поширених сьогодні. Ще кілька десятиліть тому людині і в голову не приходило, що потрібно робити правильний вибір професії. Він йшов працювати туди, куди визначили, або по стопах батьків, або вибирав професію з невеликого числа варіантів. Він не відчував «душевних мук» і страждань з приводу свого вибору: «Правильно чи неправильно я вибрав професію?», - такі питання були незнайомі попереднім поколінням.

Багатоаспектність та складність взаємодії керівника та підлеглих вимагає від управлінця постійного аналізу ситуацій спілкування та вибору тих чи інших способів та прийомів комунікативного впливу, оцінювання наслідків та результатів власних дій.

Важливо усвідомлювати складну структуру стилю керівництва, яка складається з двох взаємопов'язаних рівнів: зовнішнього, поведінкового, операційно-дійового і внутрішнього, глибинного, який включає особистісні характеристики людини і відіграє детермінуючу, визначальну роль щодо першого. Саме через розкриття внутрішнього психологічного змісту стилю керівництва можливе розуміння закономірностей та шляхів його формування та корекції.

У наш час з'явилося безліч можливостей для самореалізації. Ви можете вибрати ким стати, де працювати, бути найманим працівником, або відкрити свою справу. Ви можете винайти нову професію і реалізуватися в ній! Наші можливості необмежені.

Тут виникає інша проблема - вибір. Він складний всюди - в будь-якій сфері життя. Але, з якихось причин, вибір роботи, кар'єри, професії є дуже нелегким для нас. Ми не можемо сказати однозначно «ким я хочу стати». Можливо, тільки в дитинстві дитина може дати конкретну відповідь. Але, коли ми стаємо дорослими, нам все важче. Тому, ми потребуємо допомоги.

Отже, з усієї сукупності виділених типів ставлення найбільш ефективним, таким що відповідає вимогам продуктивної, діалогічної міжособистісної взаємодії може вважатися домінантно-дружелюбний, м'який, оскільки в ньому гармонійно поєднуються вимогливість, вміння відстояти свою думку із дружелюбним ставленням, щирістю та відвертістю.

Для жорсткого підтипу вказаного типу ставлення характерна орієнтація на надмірну владність, домінування, безапеляційність у поглядах та висловлюваннях, прагнення до тотального лідерства. Люди, яким притаманний підкорено-дружелюбний тип ставлення поєднують у собі риси доброзичливості та пасивності, поступливості, безініціативності, невпевненості в собі, що безперечно не можна вважати оптимальною основою для формування ефективного стилю керівництва. В основі двох інших типів ставлення (домінантно-агресивного та підкорено-агресивного)

лежать неадекватні особистісні прояви, які насамперед пов'язані з недобррозичливим, агресивним, ворожим ставленням до оточуючих, нестриманістю та роздратованістю.

На основі отриманих в процесі дослідження даних можна зробити висновок про те, що самооцінка людини є одним із тих особистісних утворень, які значною мірою впливають на ставлення людини до інших та її спілкування з оточуючими. Так, агресивні прояви поведінки особистості часто пов'язані із неадекватною самооцінкою, перебільшенням або зменшенням своєї цінності та значущості. В той же час люди, схильні до домінування над іншими, характеризуються переважно завищеною самооцінкою, нівелюючи при цьому цінність партнерів по спілкуванню.

Тому формування адекватної самооцінки у майбутніх керівників позитивно позначиться на їх міжособистісному спілкуванні та сприятиме становленню продуктивного стилю керівництва. Отримані дані засвідчили правильність нашого наукового пошуку і необхідність продовження дослідження у цьому напрямку. Наступною інтегральною характеристикою, яка, на наш погляд, може визначати вибір особистістю тих чи інших способів та прийомів спілкуванні з оточуючими, є рівень її самоактуалізації. Процес самоактуалізації особистості слід розглядати перш за все як процес здійснення її потенційних можливостей.

За А.Маслоу, “принцип самоактуалізації означає прагнення до самоздійснення, а точніше, тенденцію актуалізувати те, що міститься в якості потенцій. Цю тенденцію можна назвати прагненням людини стати все більше і більше тим, що вона є, стати всім, чим вона здатна стати” [30, с. 18].

Становлення особистості студента як майбутнього фахівця супроводжується «Професіоналізацією» психологічних процесів і станів, розвитком професійної спрямованості і самостійності, загальним соціальним і духовним «дозріванням» студента.

Сучасними дослідниками дана широке трактування видів кар'єри. Одна з них описується в економічному дайджесті для ділових людей і класифікується з 8 видів [31, с. 200]:

- вертикальна, внутрішньо-організаційна (підйом на більш високий щабель структурної ієрархії організації: підвищення на посаді послідовно в одній організації);

- лінійна, горизонтальна (перехід в іншу функціональну сферу діяльності або виконання певної посадової ролі, яка не має формальне закріплення в структурі організації);

- кар'єра між організаційна (робота на різних посадах в різних організаціях);

- кар'єра неспеціалізована (вельми популярна в Японії), суть якої полягає в тому, що керівні пости повинен займати тільки компетентний фахівець, здатний реалізуватися на будь-якому професійному ділянці, при цьому, піднімаючись по службових сходах, співробітник працює на одній посаді не більше трьох років;

- кар'єра спеціалізована - характеризується тим, що співробітник профілюється на єдиної спеціальності, освоюючи певну функцію, тим самим вибудовуючи свій кар'єрний шлях;

- кар'єра ступінчаста, що поєднує горизонтальну і вертикальну види кар'єри;

- кар'єра доцентрова (прихована), доступна вузькому колу фахівців, як правило, мають широкі ділові контакти за межами організації;

- кар'єра-блискавка - досягнення високих посад в короткий проміжок часу [31, с. 201].

Ще одна класифікація типів кар'єри включає в себе:

1. «Кар'єру-трамплін», яка властива для фахівців, які не ставили перед собою цілей просування по службі, а стрімко підвищували рівень своєї кваліфікації;

2. «Кар'єра - сходи», коли співробітник займає посаду певний час, як правило, протягом п'яти років, а верхньої сходинки досягає в період максимального потенціалу;

3. «Кар'єра-роздоріжжі», що припускає проходження фахівцем атестації після певного фіксованого терміну роботи, на підставі підсумків якої приймаються кадрові рішення (підвищення, переміщення або пониження в посаді).

Таким чином, у багатьох наукових дослідженнях кар'єра визначається як послідовна зміна посадових статусів, соціальних і професійних ролей, видів робіт й т. п., в процесі якої відбувається особистісне, кар'єрне і професійне самовизначення.

З типологій кар'єрних стратегій у вітчизняній практиці найбільш широко відомі підходи Б. Деррі і Е. Шейна.

Б. Дерр виділив п'ять типів кар'єрних стратегічних орієнтирів:

1. Швидке просування по посадовій ієрархії або статусної системі, пов'язане з посиленням впливу на оточуючих і розвиненими лідерськими рисами.

2. Здобуття незалежності, особистої автономії, створення власного «Простору» при мінімальному контролі з боку керівництва і відповідальності за результат своєї діяльності.

3. Прагнення до безпеки, необхідність відчуття загального порядку і стабільності.

4. Професіоналізм - створення кар'єри за рахунок професійного зростання.

5. Досягнення балансу між роботою, відносинами і саморозвитком.

Е. Шейн виділив вісім основних кар'єрних стратегічних орієнтирів:

- а) професійна компетентність;
- б) володіння технологіями менеджменту;
- в) автономія;
- г) стабільність (місця роботи і місця проживання);

- д) служіння, «Бажання зробити світ кращим» і т. п. ;
- е) виклик, подолання перешкод;
- ж) інтеграція стилів життя;
- з) підприємництво.

Таким чином, зовнішні ознаки успіху не є привабливими для всіх, не меншу цінність має особистісний ріст, мотив особистісної гармонії з собою і світом. У сучасних умовах динамічно мінливих професійних технологій підготовка фахівців високої кваліфікації істотно змінилася в бік формування у них не стільки кількості окремого знань, умінь, скільки здатності орієнтуватися в складній обстановці професійної діяльності, гнучко вбудовуватися в систему постійно оновлюються вимог до професіонала [32].

Студенти в силу своїх вікових особливостей при побудові своєї кар'єри спираються на «суб'єктивні імперативи кар'єри», формуючи уявлення про потенційну кар'єру, вибудованої в свідомості на основі планів, впливаючи на професійний вибір, кар'єрні орієнтації, систему професійних цінностей. Для того щоб успішно інтегруватися в трудову діяльність, випускнику вузу необхідно не просто засвоювати набір знань і професійних інструментів з конкретної спеціальності, а бути кар'єрно компетентним (оперувати знаннями та інструментами, що дають можливість вирішувати, нестандартні кар'єрні завдання, а також ефективно вибудовувати кар'єрні стратегії) [33, с. 18].

2.2 Особливості розвитку індивідуальної кар'єри майбутніх психологів у процесі прагнення до влади

Сучасною бізнес-практикою доведено, що успішність діяльності суб'єктів господарювання всіх форм власності безпосередньо залежить від ефективності управління персоналом. Враховуючи, що персонал є найціннішим ресурсом, від використання та розвитку якого залежить

ефективність усього виробничого процесу, то формування та впровадження ефективної стратегії його використання та розвитку є першочерговим завданням для керівництва підприємств, установ та організацій всіх форм власності. Неодмінними складовими сучасних систем управління персоналом виступають механізми його формування, використання та розвитку. Саме згідно з останніми дослідженнями безперервний розвиток персоналу здатний забезпечити суб'єкту господарювання дострокові конкурентні переваги.

Важливою складовою розвитку персоналу є становлення механізму управління його професійною кар'єрою.

Найпопулярніше визначення «кар'єри» – просування вперед по обраному шляху діяльності, наприклад, отримання більших повноважень, більш високого статусу, престижу, влади, грошей. «Зробити кар'єру» – означає домогтися престижного становища в суспільстві і високого рівня доходу [34, с. 78].

Кар'єра (італ. *carriera* – дія, життєвий шлях, поприще) – швидке й успішне просування по службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності. Кар'єра (від франц. *carriere*) – це професійний шлях до успіху по службових сходинках, до престижного соціального статусу і положення у суспільстві. У соціальній психології і психології професійної діяльності кар'єра розглядається як індивідуальна послідовність атитюдів і поведінки, пов'язаної з досвідом і активністю у роботі впродовж усього життя [35, с. 12].

Кар'єра у бізнесі – це просування людини по службі, процес зміни рівня професійної кваліфікації або майнового статусу, а також позиції та поведінки, пов'язані з досвідом роботи і трудовою діяльністю.

Для кар'єри характерно:

– суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження та задоволення працею;

– поступове просування службовими сходами, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю працівника;

– впевнене прямування обраним шляхом, отримання більших повноважень, більш високого статусу, престижу, влади, матеріального забезпечення [36, с. 65].

Розрізняють такі види кар'єри: професійна; посадова (службова); внутрішньоорганізаційна; майнова.

Посадову кар'єру можна поділити на потенційну та реальну.

Потенційна кар'єра – це особисто вибудований трудовий та життєвий шлях на основі планів, потреб, здібностей, цілей. Це кар'єра – мрія, бажання. Вона може суттєвим чином впливати на вчинки, поведінку людини, може бути реалізованою повністю, частково або зовсім не здійсненою.

Реальна кар'єра – це те, що людині вдалося реалізувати впродовж певного часу, у певній сфері діяльності, у конкретній організації.

Внутрішньоорганізаційна кар'єра – це послідовна зміна стадій розвитку працівника у рамках однієї організації (підприємства).

Вона охоплює такі три основні напрямки:

– вертикальний – сходження на більш високий ступінь структурної ієрархії;

– горизонтальний – переміщення в іншу функціональну область діяльності або виконання певної службової ролі, яка не має жорсткого оформленого закріплення в організаційній структурі (наприклад, тимчасове виконання ролі керівника його заступником, розширення або ускладнення завдань у межах зайнятої посади у поєднанні з винагородою);

– доцентровий – швидкий рух до центрального керівництва організації, який є досить привабливим для співробітника (наприклад, запрошення працівника на недоступні йому раніше зустрічі, наради як

формального, так і неформального характеру, отримання доступу до джерел інформації, окремі важливі доручення керівництва) [37, с.169].

Планування і реалізація кар'єри полягає у забезпеченні взаємодії професійної, посадової та внутрішньоорганізаційної кар'єр.

Ця взаємодія передбачає виконання ряду завдань, зокрема:

- досягнення взаємозв'язку цілей підприємства та окремого співробітника;
- забезпечення направленості планування кар'єри на конкретного працівника з урахуванням його потреб і ситуації;
- усунення бар'єрів, які не дають практичних шансів для професійнопосадового зростання;
- підвищення якості процесу планування кар'єри;
- визначення критеріїв службового просування для прийняття управлінських рішень; – вивчення кар'єрного потенціалу працівників;
- визначення шляхів службового зростання, використання яких може задовольнити кількісну і якісну потребу у персоналі для організації [38, с. 126].

Майнова кар'єра – процес зміни майнового статусу людини. Підприємця не тільки цікавить отримання кваліфікації, посади. Головне для нього – примноження капіталу, стати заможною, багатою людиною, мати авторитет серед ділових кіл і задоволення від управління бізнесом на правах засновника, співвласника, власника суб'єкта бізнесу.

Отже, майнова кар'єра набуває більш високого рівня розвитку потенційних можливостей у бізнесі, забезпечує зростання обсягу активів фірми, розширює повноваження, підвищує імідж, дає владу і контроль над іншими. Типологія кар'єрного процесу ознайомлює з особливостями виникнення і направленості кар'єри, внутрішньою організованістю, взаємодією, послідовністю зміни рівня життєдіяльності людини [37, с. 171].

Виділяють такі типи кар'єри:

- прогресивний;
- слабозростаючий;
- лінійний (горизонтальний);
- регресивний [39, с. 24]

Ідеальна форма кар'єрного процесу – його розвиток за прогресивним типом. Кожна подальша стадія змін у цьому процесі відрізняється від попередньої більш високим рівнем здібностей і можливостей життєдіяльності. Зміни, що відбуваються, незворотні, потенціал накопичується та «вплітає» працівника у мережу соціальних зв'язків, дає імпульс на досягнення більшого успіху у висхідному потоці системи просування [40, с. 24].

Слабозростаючий тип кар'єри – позитивний процес, але окремі його етапи і складові можуть затягуватись на певний час. Так, працівник може перебувати на одній посаді довгий час з подальшим успішним просуванням кар'єрними сходами у майбутньому.

Кар'єрний процес може розвиватись за горизонтальним спрямуванням. Це – лінійний тип кар'єри, який охоплює соціально-професійні переміщення (зміна місця роботи або професії), не пов'язані зі зростанням рівня освіти, кваліфікації або з отриманням більш високого посадового статусу [41, с. 93].

Успішність професійної кар'єри визначає ступінь самореалізації особистості працівника на обраному місці працевлаштування. Традиційно у науковій літературі виділяють два основних критерії успішності професійної кар'єри: об'єктивний і суб'єктивний. Об'єктивна сторона професійної кар'єри – це послідовність професійних позицій, які займає індивідуум, а суб'єктивна – це те, як людина сприймає власну професійну кар'єру, який спосіб її професійного життя і власної ролі у соціумі. Найважливішою детермінантою професійної кар'єри людини є її уявлення про свою особистість – так звана професійна "Я-концепція", яку кожна людина втілює у багатоаспектних кар'єрних рішеннях.

Сучасний стан розуміння професійної кар'єри має свої особливості. В останні роки радикально змінилися уявлення про кар'єру. Тепер це поняття дозволяє людині осмислювати свій професійний розвиток, оцінюючи професійний досвід, використовувати його резерви для реалістичного розуміння власних можливостей. Існує низка умов, що впливають на успішний розвиток професійної кар'єрної орієнтації. Це психологічний тип особистості, пізнавальні інтереси, нахили, професійна спрямованість, професійна мотивація. Кожна людина має набір особистісних характеристик, концепцію, мотиви, цінності, які визначають вибір кар'єри [42, с. 62].

Успіхи професійного кар'єрного зростання значною мірою залежать від ефективності перших кроків у навчанні та професійній діяльності. Чимале значення для подальшого життя та професійного становлення має освіта та вибір професії. На першому етапі особистісного розвитку молодь часто припускається помилок. Наприклад, навчаючись певній професії, дехто переконаний, що жодного дня не буде працювати за спеціальністю, бо це не престижно, не вигідно чи безперспективно.

Внутрішніми умовами професійного розвитку є:

- мотивація досягнення; активність людини, що відповідає найбільшій продуктивності її трудової поведінки;
- «сильне» професійне цілепокладання і побудова свого професійного шляху по висхідній його траєкторії;
- прагнення людини до досягнення свого максимального рівня;
- високий рівень домагань, мотивація самореалізації;
- здатність мобілізувати наявні в даний момент професійні можливості, сконцентруватися на цілі, здатність до відновлення після великих психологічних витрат, прагнення до збереження та примноження своїх досягнень.

Зовнішніми умовами професійного розвитку є сприятливе і насичене професійне середовище, що спонукає людину до розкриття її справжніх

професійних можливостей, а також наявність подій, які можуть стати поштовхом до кульмінації, досягнення «піку» в професійному розвитку [43, с. 35].

2.3 Аналіз властивостей самоактуалізованої особистості майбутніх психологів в своєму прагненні до влади

Одним з основних завдань розвитку вищої освіти в Україні, згідно Концептуальних засад та її інтеграції в Європейський світовий простір, є забезпечення професійно-особистісного розвитку майбутнього психолога на засадах підготовки спеціалістів, відповідних до вимог інформаційно-технологічного суспільства та змін, що відбуваються у соціально-економічній, духовній та гуманітарній сфері розвитку нашої країни.

Велику роль у процесі виховання необхідних для сучасного психолога рис особистості відіграє самовиховання. Проте воно перш за все повинно мати чітку мету і ясно усвідомлений шлях формування системи якостей в структурі особистості.

Перед плануванням роботи із самовдосконалення студенту, майбутньому спеціалісту, необхідно провести «інвентаризацію» наявних у нього рис і особливостей, які треба або розвивати далі, або позбавлятися від них. В процесі пізнання особистість може використовувати різні методи самодослідження. Дане методичне забезпечення дає можливість майбутнім психологам пізнати особливості своєї особистості шляхом проведення досліджень за допомогою методик.

В психології і педагогіці дорослих виникло поняття «акмеологія». Воно означає науку, що виникла на стику природничих, суспільних, гуманітарних дисциплін і вивчає феноменологію, закономірності і механізми розвитку людини на ступені її зрілості, особливо при досягненні нею найбільш високого рівня в цьому розвитку – акме [44, с. 6].

Стосовно студентів ВНЗ ключовою проблемою акмеології виступає розвиток і реалізація творчого потенціалу майбутнього спеціаліста як суб'єкта професійної праці і цілісної життєдіяльності. Тут професіоналізм виступає головною умовою суб'єктивної реалізації індивіда. Системоутворюючим і регулюючим фактором професійного росту і творчої активності людини в акмеології є самосвідомість.

В структурі самосвідомості як самооб'єктованому особистісному досвіді можна виділити такі утворення, як образ «Я» – цінності, ідеали, цілі, рівень особистісних смислів. Інтегруючим фактором самосвідомості є образ «Я, структуру якого утворюють такі компоненти, як «Я-минуле» «Я-реальне», «Я-майбутнє», «Я-ідеальне». Таким чином, одним з принципових питань, на які має дати відповідь акмеологія, є формування в самосвідомості людини себе як творчого професіонала. Для досягнення цієї мети необхідно забезпечити формування і вдосконалення у суб'єктів праці необхідних змістових психологічних новоутворень.

Зміст такої підготовки ґрунтується, перш за все, на гуманістичних уявленнях про задачі професійної діяльності, бажаних для суспільних якостей людини, зокрема, її професійної свідомості і мислення, творчої активної дії в межах відведеної компетенції. Сукупність таких уявлень складає концептуальну модель творчого потенціалу.

Акмеологія, як нова галузь інтегративного людинознавства і людинознання, що розглядає людину як цілісний феномен з макрохарактеристиками індивіда, особистості, суб'єкта діяльності і індивідуальності, відзначає, що її саморух до вищих досягнень зумовлений наступними чинниками:

- 1) об'єктивні, пов'язані з реальними умовами діяльності, що здійснюється в загальному контексті праці і життя;
- 2) суб'єктивні, пов'язані з суб'єктивними передумовами успішної діяльності, які має людина;

3) об'єктивно-суб'єктивні, пов'язані з організацією діяльності. Усвідомлення людиною своєї феноменальності, що характеризується взаємопроникненням, з'єднанням, співпаданням і виявленням законів природи і суспільства, з акмеологічної точки зору виступає важливою передумовою і продуктивною самореалізацією як індивіда, особистості, суб'єкта праці, а в інтегративному вигляді – як індивідуальності.

Розуміння нею своєї феноменальності дозволяє розвивати як потенційні, так і діяльнісно-поведінкові складові її природи. Все це фокусується в культурі спеціаліста. В процесі формування головних компонентів культури, які викликані інтересами професії і потребами людини, пріоритетне місце займає системно-цілісне, інтегративне утворення – інноваційно-акмеологічна культура [44, с. 7].

Зміст інноваційно-акмеологічної культури спеціаліста вміщує наступні компоненти:

- духовно-моральну досконалість;
- іноваційність;
- професійну компетентність;
- психолого-педагогічну підготовленість;
- службову ментальність.

Духовно-моральна досконалість передбачає сформованість морально-оцінної концепції стосовно оволодіння кращими зразками і досвідом людської культури на рівні загальнолюдських, національноетнічних, професійних і особистісно-гуманістичних досягнень. Формування і розвиток інновації як компонента інноваційноакмеологічної культури спеціаліста можна розглядати як процес вироблення позитивної смислової установки, професійної позиції, бази знань і практичної підготовленості до оптимального здійснення своєї праці [45, с. 206].

А. Маслоу розробив новий погляд на потреби людини, крім гуманістичного погляду на проблему психології особистості, які мають

важливе значення для розуміння проблеми цільової спрямованості особистості. Він всі потреби розділив на дві групи: базові та метапотреби.

Базові – являють собою «піраміду потреб». Від широкої основи піраміди вгору піднімаються п'ять видів потреб, загострюючись у вершини. До базових відносяться в порядку зростання:

- 1) фізіологічні потреби;
- 2) потреби в безпеці;
- 3) потреби в любові і приналежності;
- 4) потреби в повазі;
- 5) потреба в самоактуалізації [46, с. 60].

Базові мають ієрархічну залежність. Це означає, що вищі потреби в піраміді будуть виникати тільки після того, як будуть задоволені потреби нижчого рівня. Він також виділяє дві базові інтелектуальні потреби: бажання знати і розуміти, а також естетичні потреби. Другу групу А. Маслоу назвав метапотреби або метамотивації. Вершина піраміди базових потреб завершується потребою в самоактуалізації, яку автор вважає визначальною для розвиненої особистості. Тому «самоактуалізовані особистості (тобто більш зрілі, більш людяні) за визначенням вже досягли достатнього задоволення своїх базових потреб, і тепер ними рухає мотивація вищого порядку, яку ми будемо називати «метамотивація» [47, с. 282].

У своїх роботах А. Маслоу крім перерахованих рис самоактуалізованих особистостей дає ще більш розлогі характеристики цих двох протилежних типів.

«Люди, відібрані як самоактуалізовані суб'єкти прислуховуються до свого власного голосу; вони беруть на себе відповідальність; вони чесні; нарешті, вони наполегливо працюють. Вони з'ясовують для себе, хто вони такі і що вони таке, причому не тільки в плані життєвого призначення» [48, с. 57].

Протилежному типу особистостей він дає наступну характеристику: «Терапевт виходить з того, що найкращий шлях до гідного життя – це повною мірою бути самим собою. Люди, яких ми називаємо хворими, – це ті, хто не є самим собою» [47, с. 58].

Як бачимо, при порівнянні цих двох типів людей, на думку А. Маслоу, природний стан людини бути самим собою – є важливим показником здорової особистості не тільки в розумовому, але і соматичному плані, бо бажання бути не самим собою, а кимось іншим – веде до неврозів. Як ми вже відзначали раніше, самоактуалізовані люди досягаючи самоповаги, стають оптимістами, впевненими в собі, тобто вольовими особистостями, це означає і емоційно стійкими, як показав, проведений нами діагностичний експеримент в 2016 році, а також наші попередні дослідження [49, с. 33].

На такій стадії розгляду двох типів зазначених особистостей, може виникнути питання «У чому відмінність між двома типами таких людей?»

Відповіддю може стати наступна думка Маслоу:

«Самоактуалізація – це внутрішній розвиток того, що вже є в організмі, або, точніше того, що являє собою організм. Кожна людина продовжує розвиватися по-своєму, в манері, властивій тільки йому, використовуючи ці задоволені універсальні потреби в своїх власних цілях. Одним словом, розвиток триває швидше зсередини, ніж зовні, і, як це не парадоксально, вищий мотив полягає в тому, щоб не мати мотивів і не докладати енергійних зусиль для досягнення мети, тобто вести себе виключно експресивним чином. Або, іншими словами, самоактуалізація швидше мотивована потребами розвитку, ніж браком чогось. Це "друга наївність", мудра наївність, "Легкий Стан"» [46, с. 120].

Ця ідея цитати автора вказує на те, що у людини є потреби, які вона задовольняє спонтанно без фізичних і вольових зусиль, при прояві позитивних емоцій. Звідси виникає внутрішня мотивація, яку ми навіть не відчуваємо, тому що вона не вимагає «матеріальних і соціальних основ» з

боку, тобто ззовні. Внутрішня мотивація забезпечується позитивними емоціями, які отримуються від радості занять тією діяльністю, яка веде нас до відкриттів у пізнанні, і показує, як ми розвиваємося і стаємо кращими і мудрішими. Це Маслоу називає другою наївністю [49, с. 34].

Підготовку практичного психолога розглядаємо з точки зору двох взаємопов'язаних аспектів. Йдеться про поєднання в процесі навчання умовних соціально-психологічних ролевих диспозицій психолога як професіонала і як особистості. Визнаючи, що ці соціальні ролі є невід'ємними в моделі фахівця-психолога, маємо враховувати можливість наявності і співіснування відносної автономності професіоналізму та особистісної спрямованості.

Виникає проблема: підготувати таких фахівців, особистість яких вбирає в себе якості, що відповідають загальнолюдським і національно-культурним цінностям, які поєднані з відповідним рівнем психолого-професійної компетентності. Позитивну роль у підготовці практичного психолога відіграє методологічний принцип особистісно-діяльнісного підходу. У змісті особистісно-діяльнісного підходу здійснено ідею врахування та поєднання в процесі професійної підготовки психолога особливостей і вимог професійної діяльності й особистості, яка повинна оволодіти цією діяльністю.

Навчальна діяльність студента – майбутнього психолога розглядається як особистісно орієнтована праця. Згідно цього підходу особистість практичного психолога створює свою професійну діяльність і, водночас, формується й визначається взаємопроникнення особистості в діяльність і діяльності в особистість.

Так, слід звернути увагу на те, що саме «модель спеціаліста» є тим орієнтиром, взірцем, на який спрямована професійна освіта та до якого прагне студент як суб'єкт освітньої діяльності. Не випадково у структурі моделі фахівця вирізняються загальні вимоги, спільні для всіх професій, а також специфічні, властиві для окремих галузей діяльності. Особливості

професії практичного психолога ґрунтовно відображаються в освітньо-кваліфікаційній характеристиці даної спеціальності, яка, у свою чергу, є складовою державного стандарту освіти України – сукупності норм, які визначають вимоги до підготовки фахівця [50, с. 6].

Тобто, діяльність фахівця (безпосередньо практичного психолога) обумовлена виконанням низки професійних завдань та соціальних функцій, які, по суті, виступатимуть соціальними ролями особистості майбутнього практичного психолога.

Так, слід звернути увагу на те, що саме «модель спеціаліста» є тим орієнтиром, взірцем, на який спрямована професійна освіта та до якого прагне студент як суб'єкт освітньої діяльності. Не випадково у структурі моделі фахівця вирізняються загальні вимоги, спільні для всіх професій, а також специфічні, властиві для окремих галузей діяльності. Особливості професії практичного психолога ґрунтовно відображаються в освітньо-кваліфікаційній характеристиці даної спеціальності, яка, у свою чергу, є складовою державного стандарту освіти України – сукупності норм, які визначають вимоги до підготовки фахівця. Тобто, діяльність фахівця (безпосередньо практичного психолога) обумовлена виконанням низки професійних завдань та соціальних функцій, які, по суті, виступатимуть соціальними ролями особистості майбутнього практичного психолога.

Нині особлива увага приділяється відповідності індивідуально-психологічних характеристик людини і рівня її професійної підготовки вимогам професії. Водночас виникає необхідність у встановленні нормативних характеристик професії і визначенні психологічних властивостей і якостей, необхідних для виконання того чи іншого виду діяльності. Таким чином, постає питання про формування та розвиток професійно важливих (значущих) якостей майбутнього спеціаліста. Доцільно зазначити, що професію практичного психолога, відповідно до класифікації Є. О. Клімова, віднесено до типу «людина – людина». Дослідник наголошує на тому, що професіонал типу «людина – людина»

має бути обов'язково наділений такими якостями, як: потреба у спілкуванні з іншими людьми; широкий світогляд; володіння базовими теоретичними знаннями гуманітарних дисциплін, вміння використовувати теоретичні знання «тут і тепер», в конкретній ситуації; вміння слухати іншу людину і чути саме її, відчувати її переживання і розуміти внутрішній світ, а не приписувати свої власні почуття і наміри, ніби то «ставлячи себе на місце іншого»; спрямованість розуму на пізнання душі людини, спостережливість до прояву почуттів іншого, вміння чи здібність уявляти, моделювати внутрішній світ іншої людини, а не приписувати її свій власний або інший, знайомий з досвіду; проектувальний підхід до іншої людини, заснований на впевненості, що людина завжди може стати кращою; професійна мова (чіткі, логічно побудовані, зрозумілі висловлювання, які не приховують подвійного змісту, зручний темп мови для співрозмовника); вміння вирішувати нестандартні ситуації; спостережливість; здатність до співпереживання, розуміння почуттів іншої людини; відповідна і використана за місцем міміка, пантоміміка; ретельно підібраний зовнішній вигляд (зачіска, одяг і т.д.); висока саморегуляція [51, с. 214].

ВИСНОВКИ

Потреба у самоактуалізації є природною потребою, що надає ідивідуальному життю людини яскравої спрямованості та глибокого сенсу, зміцнює віру в себе та допомагає встояти серед життєвих негараздів.

Кожна людина володіє вродженим прагненням до самоактуалізації, причому це прагнення до максимального розкриття своїх здібностей і задатків виступає найвищою людською потребою.

Водночас, проблема самоактуалізації особистості є однією з тих, що залишається недостатньо дослідженою у психологічній науці, особливо у плані експериментального вивчення.

Поняття «самоактуалізація» означає стійкі позитивні зміни в особистості, реалізацію її природного потенціалу: прагнення людини стати такою, якою вона може стати; силу, яка змушує людину розвиватися на найрізноманітніших рівнях - від оволодіння моторними навичками до вищих творчих злетів; повну реалізацію справжніх можливостей.

Самоактуалізацію розглядають як багатомірний феномен, що охоплює всебічний і безперервний розвиток творчого та духовного потенціалу людини, максимальну реалізацію її можливостей, адекватне сприйняття навколишнього світу і свого місця в ньому, багатство емоційного й духовного життя, високий рівень фізичного здоров'я та моральності.

Нині у науковій літературі поняття самоактуалізації подається у достатньо широкому контексті: і як прагнення людини до найповнішого виявлення і розвитку своїх особистісних можливостей, і як безперервна реалізація потенційних можливостей, здібностей і талантів, і як звершення своєї місії, або покликання, долі, і як більш повне пізнання і прийняття своєї власної початкової природи, і як невинне прагнення до єдності, інтеграції, або внутрішньої синергії особистості.

Становлення особистості студента як майбутнього фахівця супроводжується «Професіоналізацією» психологічних процесів і станів, розвитком професійної спрямованості і самостійності, загальним соціальним і духовним «дозріванням» студента.

Осмисленість вцілому пов'язана з креативністю, розвитком себе і з збереженням власної індивідуальності. Осмисленість процесу пов'язана з активними соціальними контактами, осмисленість результату з розвитком себе, а осмисленість майбутнього має зворотний зв'язок з високим матеріальним становищем. Усі аспекти сенсу життя і такі цінності як

креативність, активні соціальні контакти, розвиток себе, досягнення, духовне задоволення і збереження власної індивідуальності мають прямий зв'язок між собою, тобто чим більше осмисленість, тим більше виражені дані цінності. Зв'язок між загальною свідомістю, свідомістю майбутнього і власного престижу, високого матеріального становища зворотна, що говорить про те, що чим більше осмислена життя в цілому і майбутнє, тим менш важливі ці цінності. Вивчення самоактуалізації особистості студента є важливою умовою глибокого вивчення ціннісно-сислової сфери особистості, оскільки самоактуалізована особистість живе у злагоді зі своєю сутністю.

Самоактуалізація тісно пов'язана з ціннісними і смисложиттєвими орієнтаціями особистості. Саме у процесі самоактуалізації формується та усвідомлюється специфічна система ціннісних орієнтацій, що визначають характер змісту та засобів досягнення провідних життєвих цілей особистості і тому складають основу саморегуляції її соціальної поведінки.

Багатоаспектність та складність взаємодії керівника та підлеглих вимагає від управлінця постійного аналізу ситуацій спілкування та вибору тих чи інших способів та прийомів комунікативного впливу, оцінювання наслідків та результатів власних дій.

Важливо усвідомлювати складну структуру стилю керівництва, яка складається з двох взаємопов'язаних рівнів: зовнішнього, поведінкового, операційно-дійового і внутрішнього, глибинного, який включає особистісні характеристики людини і відіграє детермінуючу, визначальну роль щодо першого. Саме через розкриття внутрішнього психологічного змісту стилю керівництва можливе розуміння закономірностей та шляхів його формування та корекції.

Таким чином, необхідно враховувати базові інтегральні особистісні утворення, такі як самооцінка, яка лежить в основі Я-концепції особистості, рівень її самоактуалізації та особистісної зрілості, розвиток

яких може призвести до суттєвих, не тимчасових, стійких, усвідомлюваних позитивних зрушень у поведінці та спілкуванні майбутніх управлінців.

Вчені роблять висновки про те, що негативне ставлення до себе часто призводить до негативного ставлення до інших, що проявляється в тому числі в авторитарному стилі спілкування. Саме тому адекватна самооцінка є, на нашу думку, суттєвим чинником успішності комунікативної поведінки майбутнього менеджера по відношенню до підлеглих.

В досліджуваній роботі було визначено психологічні закономірності та регуляції процесу професійної самоактуалізації майбутніх психологів через призму прагнення до влади.

В ході дослідження – вивчили теоретичні підходи вітчизняних та зарубіжних психологів стосовно впливу особистісних якостей на професійну самоактуалізацію; виявили взаємозв'язок між прагненням до влади майбутніх психологів із методами їх самоактуалізації особистості; обґрунтували наявність залежності прагнення до влади як чинника самоактуалізації майбутнього психолога.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кобильнік Л.М. Психологічні особливості самоактуалізації особистості майбутніх психологів і педагогів. – Рукопис. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. – Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова, Київ, 2007.
2. Старинська Н.В./Монографія/ Особливості самоактуалізації майбутніх психологів у процесі професійної підготовки/Наталія Володимирівна Старинська. – Київ: "Інтерсервіс", 2015. – 178 с.
3. Грись А.М., Максименко М.Ю., Моторна Т.М./Емоційні чинники самоактуалізації як механізм активізації особистісних ресурсів/ Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том. XI:Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. Випуск 18-2018
4. Sydoruk, M. S. Особливості процесу самоактуалізації старших підлітків/ Освітологічний дискурс, № 2 (10)/ 2015: с. 255–263 URL: <https://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/237/227>
5. Леонтьев Д.А. Самоактуализация как движущая сила личностного развития: историко-критический анализ / Д.А. Леонтьев // Современная психология мотивации / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2002. с. 13-46.
6. Гавриловська К.П./ Гендерні відмінності у прагненні до особистісного зростання/К.П. Гавриловська, П.С. Климчук//Наука і освіта.- 2014.-№5.-с. 121-125
7. КАНЦИР, Д. П./ Кваліфікаційна робота здобувача освітнього ступення магістр/ Особливості потребової сфери особистості, що самореалізується. 2021. URL: <http://dspace.idgu.edu.ua/jspui/bitstream>
8. Долінська Юлія Георгіївна/ Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук/Спеціальність 19.00.07- педагогічна та вікова психологія/ Самоактуалізація особистості

майбутнього психолога у процесі професійної підготовки/ Київ: 2000-24 с.
 URL:<http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/31990/100310183.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

9. Роджерс К.Р. Консультирование и психотерапия. Новейшие подходы в области практической работы: Монография / К.Р. Роджерс / Пер. с англ. – М.: ЭКСМО – Пресс, 2000. – 464 с.

10. Олпорт Г. Становление личности / Г. Олпорт. – М.: Смысл, 2002. – 461 с.

11. Ткалич М.Г. Психолого-організаційні детермінанти самоактуалізації менеджерів комерційних організацій: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.10 / М.Г. Ткалич ; Ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України. - К., 2006. - 20 с.

12. Самоактуалізація/ Матеріал з Вікіпедії — вільної енциклопедії/
 URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Самоактуалізація>

13. Гомонюк В.О. Самоактуалізація та самореалізація особистості: сучасні наукові уявлення / В.О. Гомонюк // Materialy IX Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji «Europejska nauka XXI powieka – 2013». – Volume 22: Psychologia i socjologia. Politologija. – Przemisl: Nauka i studia, 2013. – S. 21 – 26.

14. О. В. Москаленко/ Структурні компоненти ціннісно-сислової сфери особистості вісник НТУУ “КПІ”. Філософія. Психологія. Педагогіка. Випуск 1’-2013- с. 91-98

15. Наталія Володимирівна Старинська / Монографія/ Особливості самоактуалізації майбутніх психологів у процесі професійної підготовки – Київ: "Інтерсервіс", 2015. – 178 с.

16. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості : наук. монографія. – Київ: Вид-во ТОВ «КММ», 2006. – 256 с

17. Занюк С.С. Мотиваційний тренінг формування мотивації учбової діяльності у студентів та старшокласників / С.С. Занюк // Практична психологія та соціальна робота – 2003. – № 9-10. – С. 74–83.

18. Максименко С. Д. Теорія психології нужди / С. Д. Максименко // Проблеми сучасної психології: зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського нац. унту ім. І. Огієнка, Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / за ред.: С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип. 25. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2014 – С.7 – 18.

19. Кизименко, Л. Д. / Соціально-психологічний образ успішного фахівця як чинник професіоналізації студентської молоді (doctoral dissertation, національний університет «Львівська політехніка»), Львів: 2016 – 261 с.

20. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебн. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2005. – 336 с.

21. Психология труда: Учеб. для вузов / Под ред. А.В. Карпова – М. Владос-пересс, 2005. – 352 с.

22. Поваренков Ю.П. Системогенетическая концепция профессионального становления человека // Идея системности в современной психологии / Под ред. В.А. Барабанщикова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – С. 360 – 384.

23. Полякова О.Б. Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности: Учебное пособие. – М.: НОУ ВПО Московский психолого–социальный институт, 2008. – 304 с.

24. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – 3-е изд. – М.: Академия, 2005. – 480 с.

25. Шевченко Н.Ф. Формування професійної свідомості практичних психологів у системі вищої освіти: Автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.07 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2006. – 32 с.

26. Кокур О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. – К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. – 200 с.

27. Корень, Т. О. (2011). Модель професійного розвитку майбутнього психолога у вищому навчальному закладі. URL: http://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp4/psihologia/koren. Pdf

28. Leary T. Interpersonal Diagnosis of Personality. A Functional Theory and Methodology for Personality Evaluation. – N.Y., 1957. – 518 p.

29. Уварова, Ю. В. / Особистісні детермінанти стилю керівництва майбутніх менеджерів / Гуманітарний вісник ДВНЗ “Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди” – Додаток 4 до Вип. 31, Том II (10): Тематичний випуск “Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання”. – К.: Гнозис, 2014. – с.143-151.

30. Маслоу А. Мотивация и личность: Пер. с англ. /Вступ ст. Акулиной Н. СПб: Евразия, 1999. – 478 с.

31. Полянская Е. Н. Карьерные предпочтения современных студентов / Е. Н. Полянская // Оптимизация процесса управления на современном этапе развития экономики : материалы Междунар. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов, преподавателей и молодых ученых Приднестровья, России и Украины (Тирасполь, 6 апреля 2010 г.). – Тирасполь, 2010. – С. 199–201

32. Novikova I.A., Novikov A.L. (2015). Relation Between Communicative Tolerance and Intercultural Adaptation in International Students. Mediterranean Journal of Social Sciences.Vol.6, NO.2. S2.

33. ЧЕБАНОВА, Олександра. Психологічні особливості розвитку індивідуальної кар’єри в процесі професійного самовизначення студентів. /НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»2021. 73 с.

34. Безтелесна Л. І., Юрчик Г. М. Прогнозування та регулювання зайнятості населення регіону : монографія. Рівне : НУВГП, 2010. 222 с.

35. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К. : Т-во “Знання”. 2001. 254 с.

36. Колпаков В. М. Управление развитием персонала: теория и практика. Персонал. 2004. № 11. С. 64–69.

37. Казакова Т. С. Успішна професійна кар'єра працівників як запорука інноваційного розвитку підприємства. Стратегія інноваційного розвитку економіки: бізнес, наука, освіта: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції. 16 - 20 травня 2017 р. Харків. 2017. С. 168–172.

38. Казакова Т. С. Особливості стимулювання персоналу до професійного самовдосконалення у закладах вищої освіти. Науковий журнал "Вісник Одеського національного університету. Економіка". Том 23. Випуск 5 (70) 2018. С. 125-129.

39. Казакова Т. С. Сучасні моделі корпоративного управління. Механізми, стратегії, моделі та технології управління економічними системами за умов інтеграційних процесів: теорія, методологія, практика: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. 8-10 жовтня 2015 р. Хмельницький. 2015. С. 24–26.

40. Паршина В. С. Управление развитием персонала корпораций: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Ижевск: Удмуртский гос. ун-т, 2007. 38 с.

41. Казакова Т. С. Розвиток професійної кар'єри на основі узгодження інтересів закладу вищої освіти і кар'єрних стратегій індивіда. Науковий журнал «Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Економіка і менеджмент». № 33. 2018. С. 90-95.

42. Безтелесна Л. І., Печенюк А. В. Управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників: монографія. Рівне : НУВГП, 2016. 198 с.

43. Казакова Т. С./дисертація/ Формування професійної кар'єри персоналу у закладах вищої освіти. Одеський національний університет ім. П.Мечникова./ Одеса: 2019 – 235 с.

44. Мірошніченко О.А. Діагностика особистості майбутнього психолога : Методичний посібник до вивчення дисципліни «Практикум із

загальної психології» для студентів спеціальності 7.040107 «Психологія». – Житомир, 2012 – 190 с.

45. Квинн В. Прикладная психология / Квинн Вирджиния. – СПб : Питер, 2000. – 560 с. – (Серия "Учебник нового века")

46. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб. : Питер, 2003. – 325 с.

47. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / А. Маслоу. – М.: Смысл, 1999. – 425 с.

48. Маслоу А. Самоактуализация / А. Маслоу // Психология личности. Тексты. – М. : МГУ, 1982. – С. 108–117.

49. Васильєв Я. В. Психокорекція позицій цільової спрямованості особистості: навчальний посібник / Я. В. Васильєв, В. І. Каневський. – Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2018. – 88 с.

50. Зоя Михайлівна Мірошник/ Особистісна зрілість в структурі особистості практичного психолога/ Особистісна зрілість як проблема сучасної психології. Том 1 : колективна монографія / кол. авт. ; наук. ред. З. М. Мірошник. – Кривий Ріг : Вид. Р. А. Козлов, 2019. – 220 с.

51. Іванцова Н. Б. Генеза професійної спрямованості практичного психолога : навч.- метод. посіб. / Н. Б. Іванцова. – Київ : Видавничий Дім «Слово», 2013. – 344 с.

Додаток Б

Тест “Чи я лідер?”

Інструкція до тесту: “Уважно прочитайте кожне з десяти суджень і виберіть відповідну для вас відповідь у літерній формі. Працюючи з опитувальником, пам'ятайте, що немає поганих, ні хороших відповідей. Важливим фактором є і те, що у своїх відповідях треба прагнути об'єктивності і записувати ту відповідь, яка першою спадає на думку”.

Тестовий матеріал

1. Що для вас важливіше у грі?
 - а) Перемога.
 - б) Розвага.+
2. Що ви віддаєте перевагу в спільній розмові?

А) Виявляти ініціативу, пропонувати щось.+

Б) Слухати та критикувати те, що пропонують інші.

3. Чи спроможні ви витримувати критику, не вплутуватися в приватні суперечки, не виправдовуватися?

А) Так.+

Б) Ні.

4. Чи подобається вам, коли вас хвалять прилюдно?

А) Так.

Б) Ні.+

5. Чи відстоюєте ви свою думку, якщо обставини (думка більшості) проти вас?

А) Так.+

Б) Ні.

6. У компанії, загалом ви завжди виступаєте заводилою, вигадуете щось таке, що цікаво іншим?

А) Так.+

Б) Ні

7. Чи вмієте приховувати свій настрій від оточуючих?

А) Так.+

Б) Ні.

8. Чи завжди ви негайно і покійрно робите те, що вам кажуть старші?

А ні.

Б) Так.+

9. Чи вдається вам у розмові, дискусії, переконати, чи залучити на свій бік тих, хто раніше був з вами не згоден?

А) Так.+

Б) Ні.

10. Чи подобається вам навчати (повчати, виховувати, навчати, давати поради) інших?

А) Так.+

Б) Ні.

Обробка та інтерпретація результатів тесту:

Високий рівень лідерства – А = 7-10 балів.

Середній рівень лідерства – А = 4-6 балів.

Низький рівень лідерства – А = 1-3 бали.

Переважання відповідей “В” свідчить про дуже низьке чи деструктивне лідерство.

Додаток В

АНКЕТА ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ студента(ки)

Прізвище Олексюк

Ім'я Анна

Навчальний заклад Хмельницький національний університет

Курс 4

Вік 21

Дата заповнення 06.03.2022

Професія батьків: мати учитель молодших класів

батько: охоронець Національної поліції

Нижче наводиться ряд питань відносно ваших професійних інтересів, намірів

і планів на майбутнє. Прохання як можна сумлінніше і точніше відповідати на за-

пропоновані вам питання (, що на вашу думку вірно по відношенню до вас, дописати те, чого бракує).

1. Яка галузь знань Вас найбільше цікавить?

- 1) природничо-наукова (математика, фізика, хімія, біологія, медицина, геологія, сільське господарство);
- 2) природничо-наукова (історія, філософія, економіка, юридичні науки);
- 3) гуманітарна (література, журналістика, лінгвістика, педагогіка, психологія); +
- 4) технічна (радіотехніка, електроніка, кібернетика, автомобілебудування, літакобудування. та ін.); якщо що-небудь інше, допишіть

—

- 5) мистецтво (музичне, театральне, вокальне);
- 6) немає визначених інтересів.

2. Чим любите займатися у вільний час?

- 1) читати; +
- 2) розв'язувати задачі;
- 3) малювати;
- 4) шити;
- 5) в'язати;
- 6) робити моделі різноманітних машин;
- 7) грати на музичних інструментах;
- 8) займатися спортом; якщо займаєтесь чимось іншим, допишіть

—

—

3. В яких шкільних гуртках чи спеціальних гуртках займаєтесь додатково?

Гуманітарних наук

4. В яких школах чи гуртках хотіли б займатися?

Дуже ще люблю спорт, та різноманітні книги про наукові дослідження.

5. Чи обрали ви собі професію, за якою хотіли б працювати після закінчення

школи?

- 1) Так, твердо обрав; +
- 2) так, але ще не твердо;
- 3) ні, не обрав, але замислювався;
- 4) над цим не замислювався.

6. Яку професію ви б хотіли обрати після закінчення школи?

Дуже подобається спостерігати за людьми, їх рухами, мімікою, розмовою, жестами, цівить внутрішній світ людини, насправді вони дуже різні хоч і зовні можуть бути схожими.

7. Знання яких 2-3 учбових предметів необхідно для успішного оволодіння професією, яку б ви хотіли обрати?

1. Психологія 2. Філософія 3. Критика мислення.

8. Які якості потрібні для оволодіння професією?

Розуміння, бачення, не квапливість, рішучість, креативність.

9. Які джерела ваших знань про цю професію (підкресліть)?

1) Вчителі (з якого предмету)

5) профорієнтовані заходи в школі (екскурсія, лекція, зустріч з цікавими людьми); +

6) уроки “основи вибору професії”;

7) уроки праці;

8) базове підприємство;

9) товариші;

На основі цього тестування, дійсно зрозуміло, що студентка чітко розуміє, про вибір своєї професії та відповідальність за свої дії та висновки, щодо

роботи майбутнього психолога, ця студентка освідомлює всю роботу яка покладається на психолога.