

мотиваційний потенціал індивіда, посилюють мотивацію, направляють її в конкретне русло, виводять мотивацію на більш високий рівень, посилюють пізнавальну активність.

В свою чергу невідповідність очікувань реальному навчальному процесу, може викликати у студентів «кризу розчарування», якій необхідно запобігати завдяки розробці спеціальних методик викладання та психокорекційній та просвітницькій роботі. Саме в цьому ми вбачаємо перспективи наших подальших наукових пошуків.

Резюме. В статье сделан теоретический обзор и анализ научной литературы по проблеме профессиональных ожиданий, сделана попытка определить их функции в учебно-воспитательном процессе и рассмотреть последствия ожиданий в профессионально-учебной деятельности.

Ключевые слова: профессиональные ожидания, профессиональный образ, учебный процесс.

Summary. The article provides an overview and theoretical analysis of the scientific literature on the issue of professional expectations, attempts to define their functions in the educational process and to consider the implications of expectations in vocational training activities.

Keywords: professional expectations, the professional image of the teaching process.

Література:

1. Вачков, И.В. Введение в профессию "психолог" : Учебное пособие для студ.вузов/И.В.Вачков,И.Б.Гриншпун,Н.С.Пряжников; Под ред. И.Б.Гриншпуна. - 2-е изд.,стер. - М.-Воронеж: Издательство Московского психолого-социального института, 2003. - 464 с.
2. Выготский Л. С. Педагогическая психология / Под ред. В. В. Давыдова. — М. : Педагогика-Пресс, 1996. — 536 с. — (Психология: Классические труды).
3. Завалова Н.Д., Ломов Б.Ф., Пономаренко В.А. Образ в системе психической регуляции деятельности. – М. : Издательство: Наука, 1986. – 110 с.
4. Панок В.Г. Основи практичної психології / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін.: Підручник. – К. : Либідь, 2003. – 536 с.
5. Соколов Е.О. Психология познания: методологи и методика преподавания: учеб. пособие – М. : Логос, 2007. – 384 с.
6. Тышковский А.В. Социально-психологические основы формирования и реализации ожиданий в профессиональном выборе и карьере : Дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05 : Москва, 1999. – 481 с.

© 2014

В. С. Ярошенко (м. Краматорськ)

ТЕОРІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МАЙБУТНЬОГО ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА

Актуальність дослідження. В умовах модернізації сучасної освіти особливої значущості набуває проблема професійної підготовки фахівців в галузі практичної психології. У зв'язку з цим виникає необхідність визначення концептуальних підходів до професійного розвитку студентів у вузі і обґрунтування необхідності їх професійного саморозвитку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням професійної діяльності та підготовки практичних психологів, способи і засоби розвитку їх професіоналізму займалися Г. С. Абрамова, М. Р. Бітянова, В. М. Дружинін, І. В. Дубровіна, Р. В. Овчарова, А. М. Пріхожан, Н. С. Пряжніков, В. В. Рубцов, Н. В. Самоукіна, Н. Ю. Сінягіна, Л. М. Фрідман. Проблема психологічного вивчення процесу формування особистості як професіонала, його професіоналізації відображається в дослідженнях Е. А. Клімова, Т. В. Кудрявцева, Ю. П. Поваренкова, О. Г. Носкової, Н. С. Пряжнікова, Є. Ю. Пряжнікової. Психологічні основи процесу розвитку особистості розглянуті К. А. Абульхановою-Славською, А. Адлером, Л. С. Виготським, В. П. Зінченком, І. С. Коном, А. Маслоу, К. Роджерсом, С. Л. Рубінштейном, Г. А. Цукерманом.

Філософські і психологічні уявлення про процеси становлення, розвитку та самоактуалізації людини вивчалися в екзистенційно-гуманістичному підході, який представлений радянськими філософами (М. М. Бахтін, Н. А. Бердяєв, М. К. Мамардашвілі, Л. Шестов) і психологами (С. Л. Братченко, Ф. Ю. Василюк, В. П. Зінченко, Д. А. Леонт'єв, А. Б. Орлов), а також зарубіжними вченими (М. Бубер,

Дж. Бьюдженталь, Е. Гуссерль, Р. Кочюнас, А. Маслоу, Р. Мей, К. Роджерс, В. Франкл, Е. Фромм, М. Хайдеггер, І. Ялом).

Метою дослідження є аналіз теорій професійного розвитку особистості, в яких визначається сутність та детермінація професійного вибору та досягнень фахівця в галузі практичної психології.

Виклад основного матеріалу. Згідно з визначеннями, поданими у словниках, „професійний розвиток” (від латинського *profiteor*) тлумачиться як „...оголошую своєю справою” [2, с. 7]. Термін „професійний розвиток” зазвичай використовується для позначення „процесу соціалізації, що відбувається в онтогенезі людини і спрямований на присвоєння людиною різних аспектів праці, зокрема професійних ролей, професійної мотивації, професійних знань і навичок” [8].

У психологічній науці професійний розвиток розглядається як процес професіоналізації і досліджується у зв'язку з онтогенетичним розвитком людини, її особистісними якостями, місцем і роллю здібностей та інтересів, формуванням суб'єкта праці, проблемою життєвого шляху і самовизначення, виявленню вимог, що пред'являються професією до людини, становленням професійної свідомості та самосвідомості в рамках різних шкіл і напрямів [4; 6; 7; 9; 11].

Таким чином, основна ідея професійного розвитку – це детермінація розвитку особистості діяльністю, тому людина в більшості досліджень вивчається з позицій її відповідності професії і успішності діяльності в ній.

Нижче представлений аналіз психологічних підходів до професійного розвитку особистості, в яких визначається сутність та детермінація професійного вибору та досягнень особистості: диференційно-діагностичного (Г. Боген, Г. Мюнстербергер, Ф. Парсонс); психодинамічного (психоаналітичного) (А. Адлер, Є. Бордін, У. Мозер, А. Маслоу, Е. Роу, З. Фрейд); теорії рішень (Г. Рис, Д. Тідеман, Х. Томе, О'Хара); теорії розвитку (Д. Бердер-Шимански, Ш. Блер, Е. Гінцберг, Д. Сьюпер, Е. Шпрангер); типологічного (Дж. Холланд).

У диференційно-діагностичному напрямі проблема професійного вибору розв'язується через єдність особистісного аспекту і структури професійних вимог до особистості. Прогноз здійснюється на основі тестового визначення ступеня задоволеності професії. З огляду на це Ф. Парсонс сформулював такі тези: а) кожна людина за своїми індивідуальними якостями, передусім за професійно значущими якостями, найбільш оптимально підходить до однієї професії; б) професійна успішність та вдоволеність професією обумовлена ступенем відповідності індивідуальних якостей та професійних вимог; в) професійний вибір є свідомим та раціональним процесом, у якому або сам індивід, або професійний консультант визначає індивідуальну диспозицію психологічних та фізичних якостей і співвідношень її з наявними диспозиціями вимог різних професій; г) для професійної успішності та задоволеності важливе значення мають особистісні якості фахівця (див.: [17, с.177]).

У діагностичному підході Г. Мюнстенберга до професійного розвитку індивідуальні якості визначалися як сума елементарних виконавчих операцій. Методичні прийоми були спрямовані на визначення характеристик мускульної роботи, утомлюваності, координації дій, точності й швидкості реакцій, уваги (див.: [17, с.178]). Під впливом психології та характерології вони трансформувалися у низку положень: лише у виняткових випадках у індивіда є одна єдина якість, релевантна окремій професійній діяльності, тому слід говорити про комплекси індивідуальних якостей, що співвідносяться з цілою групою професій; поруч із здібностями велике значення для професійної успішності та вдоволеності професійною діяльністю мають особистісні характеристики, передусім інтереси (це дозволяє окремим авторам, зокрема Г. Богену, протиставляти принципу придатності до професії принцип нахилів); для професійного навчання важливі передусім індивідуальні якості, точніше, співвіднесеність між ними (див.: [17, с.180]).

Основними обмеженнями даного напрямку досліджень професійного розвитку є: неспроможність існуючих методик давати задовільний прогноз, що обумовлено не лише недосконалістю самих методик, але і динамікою як особистісних структур, так і професійних вимог, динаміка яких пов'язана з інтенсивним розвитком технології та економіки, ігнорування того факту, що людина впродовж життя не обмежується лише відкриттям тієї професії, для якої вона „обрана”.

У психоаналітичному напрямку, констатується, що центральна роль у виборі професії і професійного життя в цілому обумовлюється потребами людини, від вітальних інстинктів до комплексних психодинамічних механізмів та структурно-особистісних інстанцій людини.

У працях З. Фрейда професійна діяльність розглядається як форма задоволення ранніх інстинктивних потреб завдяки трансформації лібідозної (нарцистичної, агресивної або еротичної) енергії в ту чи іншу професійну галузь. Відповідно вибір професії трактувався як процес сублімації [10, с.180].

Положення З. Фрейда підтримав і розгорнув, опираючись на поняття оперотропізму, запозиченого у Л. Зонді, і сублімації У. Мозер [15]. Оперотропізми – особливі форми заміщуючої діяльності в умовах, коли базальна потреба наштовхується на перепону, обумовлену соціальним оточенням людини. Вчений виділяє 4 оперотропізми, кожен з яких може слугувати підґрунтям для формування певного типу професійного розвитку особистості. При цьому вибір професії розглядається як специфічна спроба розв'язання конфлікту. При захисному оперотропізмі таке розв'язання носить захисний характер, коли потреба не задовольняється, натомість змінюється самооцінка, за суб'єктивним відчуттям відбувається ідентифікація із загрозою. При клапанному оперотропізмі відбувається регресія поведінки до більш примітивних форм, близьких до первинної потреби, але таких, що призводять до десоціалізації. Третя форма оперотропізмів – сублімація, яка характеризується тим, що потреба знаходиться під контролем „Я” і при цьому досягається висока адаптивність, відбувається зв'язування енергії потреби з об'єктом і переорієнтація фрустраційної агресії та пошуки та реконструкцію об'єкта професійної діяльності. Як приклад успішної сублімації наводиться діяльність хірурга або рибалки (сублімація садистської потреби). Четверта форма, що об'єднує перші три, – інтегральний оперотропізм, який інтегрує всі рівні розв'язання специфічного конфлікту для даної людини.

Є. Бордін [14] вказує, що зміст розвитку людини з раннього дитинства детермінується впливом організмичних процесів (їжа, володіння тілом). Основна структура потреб закладається в перші шість років життя, хоча потім відбувається ряд модифікацій. Виділяються такі структурні компоненти потреб: вирощування або догляд, оральна агресія, маніпуляція, сприйняття, анальна та генітальна потреби, дослідження, фіксація та течії води, ексгібіція, ритмічні рухи. Окрема потреба (або їх сукупність) фіксується в дитинстві через інструментальний аспект на предметах, що в подальшому житті суб'єкта становить основу професійної діяльності. Так, фіксована оральна агресія (різати, кусати, шкрябати) може знайти вираження у дорослому житті суб'єкта у його професійній діяльності – під час роботи з гайковим ключем, або вербально, через маніпулювання словами (наприклад, під час рекламування товарів покупця).

Великого значення ролі первинних потреб у професійному розвитку особистості надавав Е. Роу [16]. У його теорії, професійний вибір розглядається як пряме або непряме задоволення потреб. Зміст потреб обумовлений раннім розвитком у сім'ї батьків і стилем виховання, за допомогою якого формується (через задоволення або фрустрацію первинних потреб) індивідуальна структура потреб, і, частково, професійні орієнтації та спеціальні здібності.

Е. Роу виділяє 8 груп професій, які відповідають кожній орієнтації інтересів. Наприклад, недбалий тип взаємовідносин батьків і дітей обумовлює орієнтацію індивіда на технологію – від рівня винахідників до рівня різноробочого. Однак, у ході проведення досліджень Е. Роу не було встановлено зв'язок між типом дитячих відносин та успішністю в певній професійній галузі. До того ж, спостерігається надмірна прямолінійність у визначенні зв'язку між ранніми стосунками дитини в сім'ї та особливостями подальшого її професійного розвитку. Увагу в працях дослідника акцентовано на необхідності врахування інших факторів, котрі сприяють актуалізації професійних інтересів [16].

А. Маслоу вводить положення про те що, потреби, які недостатньо задоволені на ранніх стадіях розвитку індивіда, призводять у подальшому до виникнення домінуючих мотивів, які проявляються в способі життя та професійній поведінці особистості. Суттєвим при цьому є не сама первинна потреба, а відношення до неї. Типи відношення задаються, передусім, особливостями взаємодії батьків з дитиною: 1) захисний – коли батьки балують дитину, демонструють їй свою любов; 2) вимогливий – коли висуваються високі вимоги до дитини, не враховуючи того, що вона переживає; 3) ворожий – надмірна вимогливість водночас із емоційним неприйняттям; 4) „залишаючий” – батьки проявляють мінімум турботи та емоційного прийняття; 5) недбалий – емоційно приймають дитину, але не зовсім про неї турбуються; 6) люблячий – дбають про дитину і вирішують разом із нею її проблеми. Це типи відношень, в основі яких лежать такі особливості взаємодії батьків із дітьми, як: емоційне прийняття (неприйняття), наявність (відсутність) контролю, стимулювання (нестимулювання) активності дитини. Зазначені типи

відношень визначають тип орієнтацій та інтереси дитини зокрема професійні: індивідна-предметна, захисна-незахисна, на інших-на себе [5].

У теоріях психоаналітичного напрямку підкреслюється, що вибір професії пов'язаний із задоволенням неусвідомлюваних потреб. При цьому вважається, що вибір професії – це прояв особистості, яка прагне бути залученою до певних соціальних груп, спеціальностей, виконувати ролі, пов'язані з базисним типом орієнтації особистості (дослідницький, реалістичний, соціальний, підприємницький, артистичний). А. Адлер [1] наголошував на „невідповідності” потреб і реальної діяльності, що пов'язано із надкомпенсацією: людина обирає професію, яка найменше відповідає їх індивідуальним особливостям, оскільки вона покликана компенсувати недостатньо розвинені властивості та подолати природжені дефекти.

Дослідницькі пошуки теорії рішень зорієнтовані на вивчення процесу вибору професії, коли індивідуальні та біографічні умови професійного вибору розглядаються як модифікації процесу розв'язання проблем, а сам професійний вибір виступає системою орієнтирів у різних професійних аспектах та прийнятті рішень. Зокрема, Х. Томе та Г. Рис (див.: [17]) зазначають, що через зовнішні або внутрішні причини процесу індивідуального переживання, породжується амбівалентність, яка долається в процесі досягнення поставленої перед індивідом мети.

У дослідженнях Д. Тідемана та О'Хари (див.: [17]), описано варіанти професійної долі (професійного шляху), яка визначається послідовністю обраних професійних позицій. Дослідниками доведено, що зміст професійного розвитку залежить від процесів рішення і контексту, на основі якого відбувається прогнозування і прийняття рішень у професійній діяльності. У кожній професійній ситуації виділяють два періоди. Перший має такі фази: а) антиципації, коли індивід розглядає професійні альтернативи, визначає власні переваги та здійснює вибір; специфікації та усвідомлення, коли людина усвідомлює власну позицію, прогнозує перспективу розвитку та образ самої себе. Другий період становить фаза здійснення, що характеризується реальним входженням у професійну ситуацію та адаптацію обраної позиції у соціальній системі. Для подальшого аналізу використовується поняття, запозичені з теорії К. Левіна, а саме: „диференціація”, „інтеграція”, „Я-ідентифікація”, когнітивне структурування у типових професійних ситуаціях. Утім, подібна формалізація не дозволяє описати цілісний процес професійного вибору, тому що за рамками дослідження залишаються такі фактори, як батьківські установки, вплив соціального оточення, професійні здібності.

У теорії розвитку особистості професійне становлення людини представляє собою послідовну зміну певних специфічних фаз, у ході яких відбувається трансформація індивідуальних імпульсів, бажань у професійну діяльність.

Е. Шпрангер та Ш. Блер вважають вибір професії є однією із основних характеристик професійного становлення в юнацькому віці (див.: [3]). На думку Е. Гінцберга, професійний вибір – це цілеспрямований процес, що передбачає свідоме прийняття рішення. У його дослідженні використовував метод інтерв'ю для визначення емоційного стану людини у ході професіоналізації. Вибір професії в підлітковому віці обумовлений ідентифікацією з дорослим, який є «зразковим» представником конкретної професії. Має місце орієнтація на отримання задоволення від праці або на виконання певної діяльності.

На основі стадіальної моделі Е. Гінцберга Д. Сьюпер [18] створив теорію, в якій об'єднав феноменологічні концепції з диференційованою психологією, що й обумовило виникнення теорії професійного розвитку. Учений висуває такі положення: 1) люди мають відмінності за здібностями, інтересами та властивостями особистості; 2) кожна людина відповідає ряду професій, а професія – ряду індивідів; 3) залежно від тривалості професійної діяльності та досвіду змінюються як об'єктивні, так суб'єктивні умови професійного розвитку; 4) професійний розвиток має послідовні стадії та фази; 5) особливості професійного розвитку визначаються властивостями індивіда та соціально-економічним рівнем його батьків; 6) розвиток є тривалим процесом: можна сприяти формуванню в індивіда інтересів і здібностей до певної професійної діяльності; 7) професійний розвиток передбачає реалізацію Я-концепції під час програвання та виконання професійних ролей, бесіди з профконсультантом або в реальному житті; 8) задоволеність роботою залежить від міри задоволення індивідом психічних можливостей для реалізації своїх здібностей, інтересів, властивостей.

Д. Бердер-Шимански [13] вказує на те, що в різних теоріях професійного розвитку використовуються різноманітні підходи до Я-концепції: соціологічний (Сербер, Г. Мід), структурно-

психоаналітичний (Симоне), фактор-аналітичний, де Я-концепція розглядається як сума способів реагування (Дж. Гілфорд), феноменологічний, у якому Я-концепція розуміється як відношення до себе в контексті власної долі (Комбі, Нойбаулд).

Типологічна теорія професійного розвитку Дж. Холланда (див.: [18]) висвітлює зв'язок між особистістю та типологією. Досліджуються фактори, котрі обмежують процес професійного розвитку: а) визначення індивідом свого особистісного типу, до якого він відноситься, пошуки професійної сфери, яка б відповідала типу особи; б) вибір кваліфікаційного рівня професійної сфери, що визначається розвитком інтелекту й самооцінки. Головну увагу Дж. Холланд приділяє опису особистісних типів: моторного, інтелектуального, соціального, емоційного, естетичного та владного. Відповідно до особистісних типів вчений виокремлює шість типів моделей поведінки. На думку дослідника, стабільність та задоволеність досягненнями залежить від узгодженості між типом особистості й типом середовища.

Таким чином, до компонентів, які складають процес професійного розвитку особистості відносять: напрямок професійного вибору, побудову кар'єрних планів, реальність професійних досягнень, особливості професійної поведінки на роботі, наявність задоволеності від професійної праці, ефективність освітньої поведінки особистості, стабільність або зміна робочого місця, професії.

На думку В. А. Сластьоніна, «професійний розвиток включає інтеграцію таких цінностей, як особистість і діяльність» [9, с.19]. Процес безпосередньо здійснюється самим фахівцем, отже, професійний саморозвиток є умовою розвитку професіоналізму в цілому.

Дослідник В. А. Машин розглядає професійний розвиток як один з центральних процесів розвитку людини в зрілому віці, спрямованих не лише на засвоєння певного обсягу професійних дій, а й на перетворення самого суб'єкта діяльності [6].

Порівнюючи особистісний та професійний розвиток, Л. М. Мітіна визначає взаємозв'язок професійного розвитку та особистісного, в основі яких лежить принцип саморозвитку, що детермінує здатність особистості перетворювати власну життєдіяльність у предмет практичного перетворення, що приводить до творчої самореалізації [7]. Професійний розвиток як безперервний процес самопроекування особистості дозволяє виокремити три стадії її перебудови: самовизначення, самовираження і самореалізацію.

О. П. Щотка також пов'язує професійний розвиток з особистісним, розглядаючи їх у контексті професійного становлення. На думку автора, професійне становлення – це динамічний багаторівневий процес, який займає значний період життєвого шляху і не зводиться тільки до професійного навчання. Перехід до кожної наступної стадії закладається на попередній і супроводжується виникненням у суб'єкта низки суперечностей і нормативних криз [11].

Дослідниця А. К. Маркова розглядає професійний розвиток як поява в психіці людини нових якостей професіонала: оволодіння новими професійно важливими якостями, або зміна раніше сформованого співвідношення професійно важливих якостей [4]. Тобто професійний розвиток, на думку А. К. Маркової, – це і становлення професіонала, і його подальша зміна, яка може бути і прогресивна, і регресивна. Описуючи види професійної компетентності, А. К. Маркова розкриває індивідуальну компетентність, виділяючи таку сторону праці, як цілісний професійний саморозвиток, змістовними характеристиками якого є: професійна самосвідомість, прийняття себе як професіонала; постійне самовизначення; саморозвиток професійних здібностей; самопроекування, побудова власної стратегії професійного зростання, побудова та реалізація свого професійного життя.

Зазначені дослідники зосереджуються на окремих аспектах проблеми професійного розвитку професіонала. Крім того, особистість розглядається диференційовано, поза врахуванням цілісності психіки.

Психодинамічна теорія розглядає психіку суб'єкта в єдності її свідомої та несвідомої сфер. Їй притаманна орієнтація на глибинно-психологічне пізнання особистісної проблеми суб'єкта, в основі якої криється внутрішня суперечливість психіки між логікою свідомого й логікою несвідомого, що імперативно визначає тенденції його поведінки. Т. С. Яценко твердить, що «до особистісних деструкцій належать стабілізовані утворення психіки суб'єкта, які породжують бар'єри спілкування і послаблюють контакти з іншими людьми, що ускладнює самореалізацію суб'єкта» [12]. Згідно з психодинамічною теорією, психічна енергія, вивільнена у зв'язку з пізнанням несвідомого, спрямовується на професійну самореалізацію.

Завдяки глибинному спрямуванню методу АСПП вдається нівелювати деструктивні, агресивні вияви суб'єкта, розкрити творчий потенціал і підвищити адаптованість майбутнього психолога до професійної діяльності. Психокорекційний процес сприяє гармонізації особистісної структури суб'єкта, підвищенню його культури спілкування, зростанню відчуття необхідності власного вдосконалення й відповідальності за свій розвиток, за реалізацію своїх потенційних можливостей; розвиває емоційну чутливість, збільшує адекватність самооцінювання і самосприйняття, відкритість до нового досвіду.

Висновки. Таким чином, на підставі аналізу теорій професійного розвитку особистості практичного психолога визначено, що в процесі його професійного становлення відбувається зміна особистісних характеристик суб'єкта у зв'язку з необхідністю адаптації до професійної діяльності. Важлива роль належить потребам та здібностям, вродженим характеристикам суб'єкта, які сприяють або утруднюють професійну самореалізацію особистості. Дослідження доводить, що психологічні бар'єри в опануванні професією практичного психолога пов'язані з його особистісною проблемою, тобто з внутрішньою суперечливістю психіки, розв'язання якої відкриває додаткові перспективи фахового становлення психолога.

Резюме. В статье рассматриваются теории профессионального развития личности будущего практического психолога. Определяется сущность и детерминация профессионального выбора и достижений субъекта в области практической психологии. Выявлена необходимость глубинно-личностной психокоррекции за методом активного-социально-психологического познания (АСПП).

Ключевые слова: профессиональное развитие, личность, профессия, профессиональный выбор, глубинная психокоррекция, метод АСПП, личностная проблема.

Summary. The article deals with the theory of a future professional development of practical psychologist. Determined by the nature and determination of professional choices and achievements in the subject field of practical psychology. Identified the need for deep-personal psycho-correction method for an active, social and psychological cognition (ASPK).

Keywords: professional development, personality, profession, professional choice, deep psychological correction method ASPK, personal problem.

Література:

1. Адлер А. Понять природу человека / пер. Е. А. Цыпина; ред. М. В. Козикова. – СПб. : Гуманит. агентство «Академический проект», 2000. – 256 с. (Б-ка заруб. психологии).
2. Большой толковый психологический словарь. – М. : ООО „Изд-во“ АСТ, „Изд-во “Вече”, 2003. – Т.2 : / П-Я/ – 560 с.
3. Кондаков М. И. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития / М. И. Кондаков, А.В. Сухарев // Вопросы психологии. – 1989. – № 35. – С. 158-164.
4. Маркова А. К. Психология профессионализма /А. К. Маркова. – М., 1996. – 308 с.
5. Маслоу А. Психология бытия / А. Маслоу. – М. : “Рефл-бук”, К.: “Ваклер”, 1997. – 211 с.
6. Машин В. А. Профессионализация личности в зрелом возрасте: (на материале деятельности операторов АЭС): автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 1991. – 24 с.
7. Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии. – 1997. – № 4. – С. 45 – 48.
8. Психология: Словарь / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М. : Политиздат, 1990. – 494с.
9. Сластенин В. А., Кряхтунов М. И. Эмоциональная сфера личности как объект профессионального саморазвития учителя. М., 2000.
10. Фрейд З. О психоанализе. Пять лекций // Хрестоматия по истории психологии / под ред. П. Я. Гальперина, А. Н. Ждан. М., 1980. С. 61—154.
11. Щотка О. П. Концептуальні засади дослідження професійного становлення фахівця з управління // Теоретико-методологические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров: сб. науч. тр. Киев, 2000. С. 63 – 65. – (Приложение № 3 к научному журналу «Персонал», № 1 (55)).
12. Яценко Т.С. Основи глибинної психокорекції: феноменологія, теорія і практика: Навч. посіб. – К., Вища шк., 2006. – 382 с.

13. Berder-Szymanski D. Das Verhalten von Jugendlichen bei der Berufsentscheidung. Weinheim: Belz, 1976. – 532 p.
14. Bordin E.S. Research strategies in psychotherapy. – N.Y., 1974. – 272 p.
15. Moser U. Zur psychoanalytischen Theorie der Berufswahl: Sublimierung, Identifizierung und berufliche Identität// Psychologie. Schweizerische Zeitschrift für Psychologie. – 1963. – № 1. – S. 1–18.
16. Roe A. The psychology of occupations. – N. Y.: Wiley, 1956. – 340 p.
17. Siefert K. H. Theorien der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung// Siefert K.H., Eckhardt H.H., Jaide W. Handbuch der Berufspsychologie. Göttingen, 1977. – S. 173 – 279.
18. Super D.E. A Theory of vocational development // Amer. Psychologist, 1953. – V.8. – № 5. – P. 185–186.

РОЗДІЛ IV. ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПСИХОДІАГНОСТИЧНІЙ, КОНСУЛЬТАТИВНІЙ ТА ПСИХОКОРЕКЦІЙНІЙ ПРАКТИЦІ

© 2014

С. М. Аврамченко (м. Черкаси)

ПСИХОАНАЛІТИЧНІ АСПЕКТИ ПІЗНАННЯ ВНУТРІШНЬОГО КОНФЛІКТУ

Актуальність. Сучасні вимоги до наукових досліджень в Україні поставили низку нових завдань, серед яких – більш якісна підготовка психологів практиків у вищих навчальних закладах. З метою підвищення науково-методичного забезпечення підготовки майбутніх психологів необхідним є опанування ними різними методами психокорекції. Процес виявлення внутрішнього конфлікту, який формується під впливом структурних компонентів психіки, потребує подальшого вивчення внаслідок недостатньої вивченості даної проблеми в науковій літературі.

Сутнісний зміст: у статті представлено огляд теорій психоаналітичного спрямування щодо внутрішнього конфлікту та функційних особливостей несвідомої сфери психіки.

Мета дослідження: визначити психологічну сутність феномену "внутрішній конфлікт" у контексті психоаналітичного підходу.

Ключові слова: Его, Ід, Супер-Его, свідоме, передсвідоме, регресія, конфлікт між Ід та утвореннями Его, конфлікт між Его і Супер-Его, психодинаміка внутрішніх суперечностей, топічна модель психічного апарату, структура психіки.

Дослідження З.Фрейда тісно пов'язані з проблемою пізнання внутрішнього конфлікту. Передусім конфлікт ним вивчався на двох різних рівнях: топіки – конфлікт між системами й інстанціями, та економіки і динаміки – конфлікт між потягами. Наукова позиція Фрейда З. в більшій пов'язана з другим типом роз'яснення, хоч він неодноразово відмічав, що чітку грань між цими двома рівнями встановити непросто. Останнє обумовлене тим, що та чи та психічна інстанція, яка бере участь у конфлікті, не обов'язково відповідає якомусь особливому типу потягів.

У рамках першої метапсихологічної теорії конфлікт виникає, з точки зору топіки, як протиставлення одна одній систем Несвідомого і Передсвідомого-Свідомого, розділених цензурою: це протиставлення співвідноситься з антитезою принципу задоволення та принципу реальності, при якій принцип реальності поривається до панування над принципом задоволення. В 1900 році Фрейдом З. у "Тлумаченні сновидінь" [7] розроблена та описана *топічна модель психічного апарату*, що містить в собі ці три системи: систему несвідомого, систему передсвідомого та систему свідомого. На його думку, між цими системами є межі, які не можна однозначно визначити і які не завжди є діючими. Наприклад, у сні, в стані відносної душевної гармонії і "психічної рівноваги" межі легко стираються, та під час душевних конфліктів ці системи необхідно вважати строго розділеними і окремими сутностями. Підтвердження цього ми знаходимо у Холдера А., який зазначає: "Бажання смерті супернику, наприклад, може прийматися всіма трьома системами, доки цей суперник добре себе почуває, та якщо він захворів (особливо якщо він до того ж є улюбленцем сім'ї), може виникнути конфлікт; за допомогою витіснення бажання може бути відіслане в систему несвідомого" [8, с.243].

Важливо підкреслити, що у топічній теорії психічного апарату ці різні системи утворюють певний континуум, в якому психічні змісти розташовуються або в більш глибоких шарах кожної з систем, або ж ближче до їх поверхні. Система несвідомого знаходиться в найбільш глибокому і недосяжному місці психічного апарату, тоді як система свідомого складає верхню і найбільш доступну її частину. "Таким чином, – відмічає З.Фрейд, – ми уподібнюємо систему несвідомого великому передпокою, в якому, ніби істоти, скупчуються душевні спонуки. До цього передпокою примикає друге, більш тісне приміщення, щось на зразок вітальні, в якій знаходиться свідоме. Однак на порозі між цими двома приміщеннями несе свою службу охоронець, який перевіряє кожну душевну спонуку і не допускає у вітальню, якщо вона викликає його незадоволення. Ви бачите, що немає великої різниці, чи вижене охоронець деяку душевну спонуку з порогу або знову виштовхне його за поріг після того, як вона вже проникла у вітальню... Якщо вони вже добрались і отримали відмову