

ЛИЧНОСТНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ У БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ-КОНСУЛЬТАНТОВ

Л.Ф. Хусяинова, магистрант

Р.В. Осин, канд. психол. наук, доцент

Пензенский государственный университет
(Россия, г. Пенза)

DOI: 10.24412/2500-1000-2024-4-4-222-225

Аннотация. Одним из факторов развития специалиста является способность к личностным изменениям. В результате эмпирического исследования были выделены четыре фактора личностных изменений будущих психологов: 1) «идеал» – ответственность, открытость к опыту, ориентация на процесс, самостоятельность; 2) «целевой» – общественное признание, достижение личного успеха, ориентация на результат; 3) «профессиональный» – удовольствие, сотрудничество, содержание работы, ориентации на процесс; 4) «прагматичный» – сотрудничество, альтруизм, самостоятельность, безопасность.

Ключевые слова: личностные изменения, будущий психолог-консультант; типы личностных изменений; проблема личности психолога; факторы личностных изменений.

Динамичность и неопределенность жизни выдвигают новейшие требования к психологическим особенностям современной личности – ее интеллектуальному, личностному и профессиональному развитию, раскрытию и реализации потенциалов, конкурентоспособности и т.д. Вместе с этим растет значимость психологов, возникает проблема наличия квалифицированных кадров, которые должны качественно выполнить этот общественный запрос [2].

Также, возникает необходимость в подготовке специалистов, способных оказывать помощь людям, сопровождать личностное развитие, способствовать конструктивным изменениям в личностном и межличностном контекстах [1]. Формирование профессионально значимых качеств сопровождается закономерными личностными изменениями, происходящими в процессе профессиональной подготовки будущего психолога. В то же время могут наблюдаться и непрогнозируемые личностные изменения в силу несовершенства образовательной программы, специфических условий обучения, форм подготовки, что может приводить к профессиональным деформациям.

В работах ряда исследователей личностные изменения как процесс обусловлены противоречием между стабильно-

стью и изменчивостью личности, когда личность трактуют как открытую, целостную систему, не сводящаяся к набору качеств, структур и факторов [3; 4; 5].

Цель исследования – раскрыть содержание основных факторов особенностей личностных изменений будущих психологов-консультантов.

Организация исследования. В исследовании приняло участие 50 человек в возрасте от 17 до 25 лет (студенты направления «Психология» Пензенского государственного университета).

Для реализации эмпирического исследования были проведены следующие психодиагностические методики: «Пятифакторный опросник личности», тест мотивационной структуры Герцберга, методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной, ценностный опросник Шварца, методика исследования волевой саморегуляции А.В. Зверькова и Е.В. Эйдмана.

Шкалы из этих методик входят в основные факторы личностных изменений. Другие методы и шкалы не вошли в факторный анализ, учитывая большое стандартное отклонение.

Установленные факторы личностных изменений в процессе профессионализации будущих психологов основываются на

результатах факторного анализа эмпирических данных методом главных компонент.

Результаты исследования. По результатам исследования окончательно выделены четыре фактора, вклад которых в об-

щую дисперсию данных равен 79,7% (таблица).

Содержание установленных факторов свидетельствует о детерминантной природе личностных изменений в процессе профессионализации личности.

Таблица. Матрица компонентов факторного анализа

Параметры	Компоненты			
	1	2	3	4
Экстраверсия	, 632			, 532
Удовольствие			, 394	
Нейротизм				, 504
Открытость опыта	, 701			
А финансы			, 515	
Б общественное признание		, 608		
С сотрудничество			, 592	, 465
В ответственность	, 752			
Е достижения личного успеха	, 636	, 547		
Ж содержание работы		, 692	, 407	
ориентация на процесс	, 690		, 613	
ориентация на результат		, 584		
ориентация на альтруизм				, 591
ориентация на эгоизм			, 487	
ориентация на свободу	, 708			
ориентация на власть		, 503		
ориентация на деньги			, 651	
доброта 1.3.			, 509	
универсализм1.4	, 571			
самостоятельность1.5	, 795			, 339
стимуляция1.6				
гедонизм1.7	, 453	, 437		
достижение1.8.	, 698			
безопасность1.10		, 436		, 503
общая волевая саморегуляция	, 661			
настойчивость			, 405	
самообладание	, 673	, 513		, 499
ориентация на принятие				, 450
ориентация на восприятие	, 634			

Первый фактор (факторная нагрузка 32,1%) называется «идеал», он свидетельствует о том, что личностные изменения прежде всего связаны с коммуникацией, склонностью к общительности, потребностью в общении с другими людьми (0,632). Внутренние мотивационные факторы – ответственность и достижение успеха. Ответственность (0,752) проявляется как сознательное отношение человека к общественным, социокультурным требованиям среды, к своим гражданским обязанностям, к общественно признанным ценностям и нормам. Это в сочетании со способностью достижения личного успеха (0,636) влияет на гармонизацию социаль-

ного пространства, сохраняется личностная целостность. Ориентация на процесс (0,690) свидетельствует о том, что лицо меньше задумывается над обязательностью достижения результата. Такие люди уделяют больше внимания процессуальным характеристикам дела. В случае большой рутинной работы у таких людей может возникать негативное отношение (которое они не могут преодолеть), в результате чего не достичь поставленной цели.

Среди ценностных ориентаций предпочтительными оказались самостоятельность (0,795), достижения (0,698), универсализм (0,571). Сочетание ценностно-

мотивационных блоков самостоятельности, достижения, универсализма может свидетельствовать о способности к личностным изменениям (умение находить гармонию между существующими ценностями среды и насущными своими потребностями, и ценностными ориентациями, ролями личности в социуме). Ценность универсализма свидетельствует об ориентации личности не на конкретные социальные ценности, а на способность самим человеком приобретать знания и смыслы, продуцировать ценности.

Второй фактор (факторная нагрузка 21,6%) называется «целевой» и свидетельствует о том, что личностные изменения также связаны с личностно-целевым контекстом трансформаций. Общественное признание (0,608) как внешний мотиватор деятельности, «гигиенический фактор» (по Герцбергу), к которому также относятся традиции межличностных отношений с руководством, коллегами, степень и виды контроля работы, имеющиеся, возможны, перспективные статусы. В то же время, эти факторы автоматически не определяют положительную мотивацию работника. Наряду с этим показатель по параметру достижения личного успеха (0,547) свидетельствует о том, что значимы те внешние факторы удовлетворенности деятельностью (мотиваторы), которые направлены на успех, продвижение по службе, признание и одобрение результатов работы, перспективы профессионального и личностного роста. Речь идет о том, что каждый человек способен мотивированно работать при условии, когда видит личную цель и имеет ожидание ее воплотить.

Третий фактор (факторная нагрузка 14,6%) называется «профессиональный» и свидетельствует о том, что личностные изменения связаны с профессионально-целевым контекстом трансформаций. Речь идет о параметрах удовольствия (0,394) и сотрудничестве (0,592) (т.е. о позитивном отношении лица к окружающей среде, ко-

гда сформирована потребность быть рядом с другими); доброты (0,509), поскольку человек переживает личную ответственность, добросовестно относится к выполнению дела и толерантно – к недостаткам других, имеет эмпатичные способности. Общая направленность на содержание работы (0,407), ориентация на процесс (0,613), ориентация на деньги (0,651) как на результат проделанной деятельности и одновременно ориентация на эгоизм (0,487).

Четвертый фактор (факторная нагрузка 12,4%) называется «прагматичный» и свидетельствует о том, что личностные изменения также связаны такими параметрами, как экстраверсия (0,532), нейротизм (0,504), сотрудничество (0,465), альтруизм (0,594), самостоятельность (0,339), безопасность (503), ориентация на принятие (0,450).

Таким образом, эмпирическим путем установлены четыре фактора, которые связаны с типичными личностными изменениями будущих психологов-консультантов, а именно: «идеал», «целевой», «профессиональный», «прагматичный», что в целом можно считать разными аспектами особенностей трансформаций и изменений в процессе профессионализации будущего психолога.

Выводы. Содержание установленных факторов характеризует четыре основных направления, в контексте которых прежде всего возможны личностные изменения студентов будущих психологов-консультантов в учебном процессе. Перспективами дальнейших исследований являются подтверждение или опровержение действительности определенных особенностей личностных изменений будущих психологов, в частности выяснение различий между начинающими студентами, которые интересуются / не интересуются своей будущей специальностью, и студентами – выпускниками, которые уже участвуют в профессиональной деятельности.

Библиографический список

1. Голубко Е. Современное психологическое образование: проблемы и перспективы // Pandia.ru: сайт. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pandia.ru/text/77/304/30802.php> (дата обращения: 29.04.2024).
2. Медведева И.А. Рефлексивность и ее исследование у психологов-консультантов / И.А. Медведева, Р.В. Осин // Мир педагогики и психологии: международный научно-практический журнал. – 2023. – № 05 (82). – С. 294-301.
3. Кан М. Между психотерапевтом и клиентом: новые взаимоотношения. – Санкт-Петербург: Институт общегуманитарных исследований, 2017. – 156 с.
4. Burks H.M. Theories of Counseling, 3rd Ed. / H.M. Burks, B. Steffire. – N.Y.: McGraw-Hill, 1979. – 543 p.
5. Page M.M. Nebraska symposium on motivation: Vol. 30. Personality – current theory and research. University of Nebraska Press, 1983. – 286 p.

PERSONALITY CHANGES IN THE FUTURE PSYCHOLOGISTS-CONSULTANTS

L.F. Khusyainova, Graduate Student

R.V. Osin, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor

Penza State University

(Russia, Penza)

Abstract. *One of the factors in the development of a specialist is the ability to personally change. As a result of an empirical study, four factors of personal changes in future psychologists were identified: 1) “ideal” – responsibility, openness to experience, orientation on the process, independence; 2) “target” – public recognition, achievement of personal success, orientation on the result; 3) “professional” – pleasure, cooperation, maintenance of work, orientation on the process; 4) “pragmatic” – cooperation, altruism, independence, security.*

Keywords: *personal changes, future psychologist-consultant; types of personal changes; the problem of the personality of the psychologist; factors of personal changes.*