

**Российский государственный педагогический университет
имени А.И. Герцена**

**Институт Практической психологии
СЗО Российской Академии Образования**

**Микляева А.В., Румянцева П.В.,
Тужикова Е.С., Тупицына И.А.**

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
НАЧИНАЮЩИХ ПСИХОЛОГОВ**

Методическое пособие

Санкт-Петербург

Издательство РГПУ им. А.И. Герцена

2003

Печатается по рекомендации кафедры психологии человека ППФ РГПУ им. А.И.Герцена и решению редакционно-издательского совета ИПП СЗО РАО.

Члены редакционно-издательского совета ИПП СЗО РАО:

д. пс. н., профессор В.Н.Панферов (председатель), д. пс. н., профессор С.Т.Посохова (зам. председателя), д. пс. н., профессор В.А.Ананьев, д. пс. н., профессор Л.А.Регуш, к. пс. н., доцент В.В.Семикин, к. пс. н., доцент А.А.Грачев, к. пс. н., доцент А.В.Микляева (ученый секретарь совета).

Рецензенты: **Посохова С.Т.**, д-р психол. наук, проф. РГПУ им. Герцена
Аверин В.А., д-р психол. наук, проф., зав. кафедрой психологии и педагогики СПбГМА

Научный редактор: **В.Н. Панферов**, д-р психол. наук, проф., зав. кафедрой психологии человека РГПУ им. А.И.Герцена.

Микляева А.В., Румянцева П.В., Тужикова Е.С., Тупицына И.А.

Психологическое сопровождение профессиональной деятельности начинающих психологов. Методическое пособие. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2003. – 67 с.

ISBN 5-8064-0761-6

Методическое пособие посвящено проблемам психологического сопровождения начинающих психологов, находящихся на этапе вхождения в профессию. В работе представлена теоретическая модель адаптации к профессии психолога, на основе которой описывается система использования различных психодиагностических, психопрофилактических и коррекционных методик.

Данное методическое пособие может быть использовано в системе профессионального психологического образования в рамках учебных курсов «Введение в профессию», «Психология личности», «Психология труда», а также в работе специалистов, осуществляющих супервизорскую поддержку и сопровождение начинающих психологов.

Печатается при поддержке Российского гуманитарного научного фонда (по проекту № 02-06-00283а).

© Микляева А.В., Румянцева П.В.

Тужикова Е.С., Тупицына И.А., 2003

© Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2003

© АНО ИПП, 2003

ISBN 5-8064-0761-6

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
1. Теоретические основы построения программы социально-психологического сопровождения специалистов-психологов этапе вхождения в профессию	5
1.1. Проблема профессиональной адаптации начинающих психологов	5
1.2. Наиболее типичные трудности, сопровождающие адаптацию психологов	12
2. Программа социально-психологического сопровождения начинающих специалистов-психологов	24
2.1 Модель социально-психологического сопровождения начинающих психологов	24
2.2. Методы экспресс-диагностики процесса профессиональной адаптации	
2.2.1 Модификация методики «Незаконченные предложения»	28
2.2.2 Модификация цветоассоциативной методики	29
2.2.3 Проективный рисунок «Психолог на работе»	31
2.3. Методы психопрофилактической работы	35
2.3.1 Семинар-тренинг «Первые шаги в профессии, часть 1 (для студентов)	35
2.3.2 Семинар-тренинг «Первые шаги в профессии, часть 2 (для молодых специалистов)	00
2.3.3 Деловая игра «Собеседование» (для студентов)	00
2.4. Методы углубленной психодиагностики профессиональной адаптации	51
2.4.1 Опросник профессиональной мотивации психологов	00
2.4.2 Шкала эмоционального выгорания К. Маслач (MBI)	00
2.5. Принципы оказания психологической помощи в процессе социально-психологического сопровождения профессиональной адаптации	56
Заключение	57
Литература	65
Приложение. Конспект лекции «Психологические аспекты собеседования в ситуации приема на работу»	58

ВВЕДЕНИЕ

В современной России профессия психолога становится все более востребованной, что связано с возрастающей потребностью общества в психологической поддержке и помощи. Появляется все больше и больше учебных заведений, в которых осуществляется профессиональная подготовка психологов, и, как следствие, растет число выпускаемых специалистов.

Несмотря на достаточное количество потенциальных рабочих мест, очень немногие начинающие психологи остаются в своей профессии после первых попыток начать профессиональную деятельность. Это связано с тем, что, в силу новизны психологической деятельности, функциональные обязанности психологов зачастую неопределенны и размыты, а ожидания потенциальных клиентов и заказчиков – нереалистичны. Подобная ситуация приводит к значительному оттоку начинающих специалистов из сферы профессиональной деятельности психологов, связанному со спровоцированным этим фактором психоэмоциональным напряжением. Описанный «профессиональный стресс», перерастая в хроническую форму, ведет к нарушениям процесса адаптации к собственной работе, превращающимся в устойчивые эмоционально-личностные трудности («проблемы»). Именно поэтому молодые специалисты зачастую принимают решение отказаться от работы по специальности или же работают неэффективно, не полностью реализуя свой потенциал.

В центре внимания предлагаемого пособия находятся внутриличностные факторы, нарушающие процесс профессиональной адаптации на этапе вхождения в профессию, а также методы и технологии их диагностики, профилактики и коррекции.

В первом разделе описаны теоретические основы программы психологического сопровождения начинающих психологов, базирующиеся на анализе литературных данных, а также результатах собственных эмпирических исследований.

Второй раздел посвящен технологиям практической работы в парадигме сопровождения молодых психологов на этапе вхождения в профессию. В нем приведена авторская концепция диагностики профессиональных трудностей психологов, их прогнозирования и профилактики, а также оказания психологической помощи по проблемам, возникающим в процессе профессиональной адаптации.

Авторы данного пособия имеют опыт практической работы в области оказания индивидуальной и групповой психологической помощи, а также, являясь преподавателями психолого-педагогического факультета Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена, непосредственно участвуют в подготовке будущих психологов.

Пособие может быть полезно практическим психологам, абитуриентам, студентам и преподавателям психологических факультетов, а также всем, кто интересуется практической психологией.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОСТРОЕНИЯ ПРОГРАММЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ-ПСИХОЛОГОВ НА ЭТАПЕ ВХОЖДЕНИЯ В ПРОФЕССИЮ

1.1. ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ НАЧИНАЮЩИХ ПСИХОЛОГОВ

В современной психологии проблемы адаптации человека к различным условиям жизнедеятельности являются достаточно актуальными. Именно конструктивное протекание процесса адаптации позволяет человеку достичь эффективности в той или иной деятельности, реализовать в ней свой потенциал.

В этой связи становится особенно значимым изучение проблем профессиональной адаптации человека, поскольку профессиональная деятельность – это важнейшая сфера жизни любого взрослого человека. Профессиональная адаптация человека, в силу многоплановости феномена профессиональной деятельности, является разновидностью социально-психологической адаптации личности, которая сейчас исследуется в различных аспектах (Битянова М.Р., 1999, Коновалова Н.В., 2000, Посохова С.Т., 2001).

С нашей точки зрения, *социально-психологическая адаптация* представляет собой такое взаимодействие личности и социальной среды, в котором вхождение в социальную среду и удовлетворение требованиям социального окружения способствует раскрытию субъектного потенциала человека и становлению его индивидуальности (Микляева А.В., Румянцева П.В., Тужикова Е.С., Тупицына И.А., 2003).

Социально-психологическая адаптация, являясь универсальным процессом, приобретает качественное своеобразие на каждом этапе жизненного пути в контексте решения специфических возрастных задач развития. Для человека, вступающего в период ранней взрослости, такой задачей становится *профессиональное самоопределение* (Крайг Г., 2000).

Термин «самоопределение» употребляется в литературе в самых различных значениях. Наиболее общим определением является следующее: «Самоопределение - это сознательный акт выявления и утверждения собственной позиции личности в проблемных ситуациях» (Шевандрин Н.И., 1998, с. 267).

В психологическом плане самоопределившаяся личность - это субъект, осознавший, чего он хочет (цели жизненные планы, идеалы), что он может (свои возможности, склонности, дарования), что он есть (свои личностные и физические свойства), чего от него хочет или ждет коллектив, общество (Сафин В.Ф., 1975). В качестве *механизма самоопределения* принято рассматривать «идентификацию – обособление» (Мудрик А.В., 1990). Самоопределение личности предполагает как усвоение накопленного человечеством опыта, который в психологическом плане «я» протекает как подражание и идентификация (уподобление), так и формирование у индивида неповторимых, только ему присущих свойств, которое протекает как персонификация (обособление).

Вопросы профессионального самоопределения, которое является частной формой жизненного самоопределения, разработаны в психологии наиболее детально (Кухарчук А.М., Ценципер А.Б., 1976, Осницкий А.К., 1992, Рубинштейн С.Л., 1973, Сафин В.Ф., 1975, Слободчиков В.И., 2000, Фельдшейн Д.И., 1985 и др.).

Процесс профессионального самоопределения сложен и многогранен. Он включает в себя несколько этапов:

- ◆ формирование профессиональных предпочтений и выбор профессии;
- ◆ освоение профессии и профессиональная подготовка;
- ◆ профессиональная адаптация;
- ◆ профессиональная самореализация.

Психологическое содержание процесса профессионального самоопределения включает несколько компонентов:

- ◆ самопознание;
- ◆ развитие профессионального самосознания (осознание наличия или отсутствия профессионально важных качеств, перспективы профессионального роста и т.д.);
- ◆ моделирование своего профессионального будущего и образа профессионального "Я";
- ◆ формирование системы ценностных ориентаций;
- ◆ поиск разнообразных возможностей и условий, в которых возможна успешная профессиональная самореализация.

Профессиональное самоопределение – это длительный, многоплановый и динамичный процесс. Вопреки распространенному мнению, он не завершается выбором профессии, а только начинается в этот момент.

В качестве основных показателей профессионального самоопределения можно перечислить (Андреева Н.С., 2001):

- ◆ общие характеристики профессионального статуса человека;
- ◆ устойчивость установки на выбранную профессию;
- ◆ идентификацию со своей профессиональной группой;
- ◆ степень удовлетворенности профессиональной подготовкой;
- ◆ степень удовлетворенности конкретными характеристиками работы (положением в коллективе, отношениями с начальством, возможностями карьерного роста, стабильностью и т.п.).

Анализ закономерностей профессионального самоопределения личности, лежащего в основе профессиональной адаптации, позволяет выделить несколько факторов, определяющих характер ее протекания.

Во-первых, на характер профессиональной адаптации влияет уровень профессиональной подготовки начинающего специалиста, сформированность навыков решения практических задач, профессионально важных личностных особенностей (ПВК). Если интериоризация профессиональных знаний, умений и навыков обусловлена преимущественно педагогическими факторами, в силу чего не будут в дальнейшем предметом нашего анализа, то ПВК являются психологическими причинами успешности профессиональной деятельности.

Во-вторых, существенное влияние на процесс профессиональной адаптации оказывает становление профессионального самосознания и интериоризации системы ценностных ориентаций, необходимых для эффективной профессиональной деятельности.

В третьих, профессиональная адаптация зависит от мотивационных факторов, побуждающих человека к осуществлению профессиональной деятельности, профессиональному развитию, и определяющих систему отношений человека к объектам профессионального взаимодействия и самому себе как ее участнику.

Кроме того, на процесс профессиональной адаптации влияют и конкретные условия среды, в которых он протекает. Эти условия, являясь по сути «внеличностными», преломляются в сознании каждого субъекта профессиональной деятельности в виде причин, облегчающих или усложняющих профессиональную адаптацию.

Факторы профессиональной адаптации сгруппированы на рисунке 1.



Рис. 1. Факторы профессиональной адаптации в контексте профессионального самоопределения личности

Перечисленные факторы профессиональной адаптации являются универсальными для любого вида профессиональной деятельности, однако применительно к каждой конкретной профессии имеют свою специфику. Ниже они рассмотрены в контексте профессиональной адаптации начинающих психологов.

Специфика адаптации к профессии психолога связана с тем, что она относится к профессиям типа «человек-человек». Психолог является субъектом помогающей деятельности (Кораблина Е.П., 2000), что предполагает активную личностную включенность в работу. Это накладывает отпечаток на процесс

профессиональной адаптации, обуславливая наличие специфических факторов риска, которые могут затруднять конструктивную профессиональную деятельность.

Среди **профессионально важных качеств личности** психолога принято особо выделять способность к эмпатии, рефлексии, и профессиональному психологическому мышлению, особенностью которого является необходимость обобщенного и опосредованного познания психологического механизма поступков человека, ведущих к нахождению способов эффективного взаимодействия с ним в условиях профессиональной деятельности (Белецкая Я.Б., 2001). Полный вариант профессиограммы практического психолога представлен в таблице 1.

Таблица 1
Профессиограмма профессии (психолог) (Овчарова Р.В., 1996)

<i>№ п/п</i>	<i>Личностные особенности, профессиональные умения</i>
1.	Стремление понять позицию другого
2.	Дружелюбие, общительность
3.	Способность стать лидером
4.	Вежливость
5.	Руководство здравым смыслом, следование предписаниям
6.	Жизнерадостность
7.	Терпеливость, упорство
8.	Большое чувство ответственности
9.	Способность выполнять разнообразную работу
10.	Энтузиазм в трудовой деятельности
11.	Тщательность действий
12.	Самостоятельность суждений
13.	Аккуратность и последовательность в работе
14.	Способность к планированию своего будущего
15.	Способность к устным высказываниям
16.	Хорошая память
17.	Способность обучать других
18.	Умение заботиться о людях

Профессиональное самосознание практического психолога формируется в процессе профессиональной самоидентификации. Профессиональная самоидентификация – это процесс самоотождествления с другими представителями профессиональной среды (реальной или идеальной) на основе устоявшихся эмоциональных связей, обеспечивающих стабилизацию профессиональной деятельности и профессионального развития (Проселова В.М., 2001). Она представляет собой механизм «врастания» в профессию, результатом которого является формирование профессиональной идентичности – одной из составляющих Я-образа взрослого человека.

Установление своей идентичности в профессиональной деятельности, согласно концепции Э. Эриксона, – важнейшая задача, встающая перед человеком в период юности и ранней взрослости. Формирование идентичности – непрерывающийся процесс, целью которого на этом возрастном этапе является достижение генеративности – осознания определенной жизненной продуктивности (Эриксон Э., 1996). Активная профессиональная деятельность представляет собой для молодого человека один из наиболее доступных путей к самореализации, которой, однако, может препятствовать множество объективных и субъективных факторов.

Становление профессиональной идентичности специалиста-психолога – особый процесс, во многом отличный от своих аналогов, связанных с другими сферами деятельности. Эта профессия предъявляет особые требования к личности человека, благодаря чему в процессе обучения студент в большей или меньшей степени приобретает такие личностные особенности, как интернальность, рефлексивность, способность к эмпатии. Хотя эти качества традиционно присваиваются оценки со знаком «плюс», в реальности они могут выступать «фактором риска» психоэмоциональной дезадаптации (Реан А.А., 1998). Соответственно, становление профессиональной идентичности психолога – очень уязвимый процесс.

К настоящему моменту в исследованиях выявлены этапы становления профессиональной идентичности психолога (Вачков И.В., 2000).

На первом этапе происходит *самоопределение в конкретной профессиональной ситуации*. Психолог находит смысл в выполнении определенных профессиональных функций, и, освоив несколько методических приемов, предпочитает пользоваться только ими. Формула этого типа выглядит так: «Я умею работать со ШТУРОм» (или «Я умею подготовить ребенка к школе»).

Второй этап характеризуется *самоопределением на конкретном профессиональном посту* («Я психолог школы № 15»). Спектр профессиональных знаний, умений и навыков расширяется, однако возможность смены места работы оценивается человеком как крайне нежелательная.

В рамках третьего этапа психолог *самоопределяется в специализации* («Я специалист по психодиагностике»). Этот этап характеризуется гибкостью в выборе работы, активным использованием разнообразных профессиональных навыков.

И, наконец, четвертый этап позволяет психологу *самоопределиться в профессии* («Я детский психолог»), ограничить проблемное поле своих профессиональных интересов, стать субъектом профессиональной психологической деятельности в полном смысле этого слова.

Исследования И.Б. Терешкиной показывают, что идентификация с образом успешного профессионала сопровождается интериоризацией норм поведения, этических ценностей и приданием им личностного смысла.

Профессиональная идентификация психологов происходит в процессе формирования биполярной оценочной шкалы, полюсами которой являются образы «плохой психолог» и «хороший психолог». Первый образ представляет собой отрицательную идентификационную модель, второй содержит представ-

ления о позитивном «Я». Профессиональная идентификация психолога-студента начинается во многом за счет отрицания «негативного» личностного типа и способа поведения, которым ни в коем случае нельзя следовать. Образ «идеального психолога» формируется только к окончанию вузовского обучения, причем модель успешного профессионала принимается в качестве цели и ориентира собственного развития (Терешкина И.Б., 2001).

Мотивация оказания профессиональной психологической помощи также весьма специфична.

Ответ на вопрос «Зачем человек работает?» в значительной мере связан с эффективностью его профессиональной деятельности, а во многих случаях и с личностным благополучием.

В самом общем виде можно выделить три группы мотивов профессиональной деятельности (Ильин Е.П., 1998):

- ◆ побуждения общественного характера, включающие в себя осознание необходимости приносить пользу людям, связанную с общественной установкой на значимость профессиональной деятельности;
- ◆ удовлетворение потребности в самореализации, которая связана с тем, что человек по природе не только потребитель, но и созидатель;
- ◆ получение определенных материальных благ для себя и своей семьи.

Эти мотивы побуждают человека к тому, чтобы более или менее активно включаться в трудовую деятельность и работать с определенной степенью эффективности.

Однако применительно к отдельным профессиям эти мотивы являются неоднозначными стимулами, что связано со спецификой того или иного вида деятельности. Анализ перечисленных мотивов в контексте особенностей профессиональной деятельности психолога позволяет выделить ряд специфичных для данной профессии моментов, связанных с тем, что деятельность психолога по своей сути является «помогающей».

Во-первых, неоднозначное влияние на эффективность деятельности психолога оказывает установка на необходимость приносить пользу людям. Безусловно, потребность быть включенным в общество посредством общественно полезной деятельности, названной А. Адлером «социальным интересом», является одним из критериев личностного и профессионального благополучия человека. Однако, будучи гипертрофированным мотивом профессиональной деятельности психолога, она приобретает невротический оттенок, что сказывается и на самом психологе, и на его взаимодействии с клиентами. Чрезмерная потребность быть полезным может перерасти в «комплекс спасательства», благодаря которому психолог, с одной стороны, не дает клиенту возможности принять ответственность за решение собственной проблемы, и, с другой стороны, обрекает себя на скорейшее профессиональное выгорание, которое по принципу «замкнутого психологического круга» еще более подкрепляет эту негативную профессиональную установку.

Аналогичным образом может быть проанализирован и мотив самореализации, который, будучи сильно преувеличен, способен привести психолога к

излишней концентрации на процессе оказания помощи и выпадению из поля внимания его результата. Тем самым нарушается баланс между процессом и результатом психологической помощи, соблюдение которого является одним из важнейших факторов ее эффективности.

И, наконец, ориентация на удовлетворение материальных потребностей посредством профессиональной деятельности может привести к ее формализации, выхолащиванию процесса взаимодействия с клиентами, сведения его лишь к средству заработка, что негативно влияет на эффективность оказываемой психологической помощи (Моховиков А.Н., 1999).

Среда, в которой разворачивается профессиональная деятельность психолога, также имеет свою специфику, обусловленную ее неоднородностью. С одной стороны, она включает в себя материально-техническую базу организации, в которой работает психолог. С другой стороны, в нее входят различные социально-психологические компоненты, среди которых отдельно стоит выделить:

- ◆ руководящих работников, задающих основные направления работы психолога, определяющих его место и статус в структуре организации;
- ◆ психологов-коллег по работе, которые могут стать мощным «ресурсом» предотвращения профессионального выгорания, а также профессиональной самоидентификации психолога, находящегося на этапе вхождения в профессию;
- ◆ коллег-«непсихологов», взаимодействие с которыми также вносит вклад в формировании субъективного представления психолога о социально-психологическом климате в организации, влияя, в конечном итоге, на удовлетворенность собственной деятельностью;
- ◆ клиентов, взаимодействие с которыми является контекстом профессиональной психологической помощи и, соответственно, будучи более или менее эффективным, является основным фактором для формирования самооценки психолога как профессионала.

Соответственно описанным выше особенностям профессиональной адаптации психологов можно описать типичные причины, затрудняющие вхождение молодого специалиста в профессию. Эти причины можно условно разделить на две группы: «внеличностные» и «внутриличностные». Поскольку в рамках данной работы предполагается описание модели *психологического сопровождения* молодых специалистов, в следующем параграфе внимание будет сконцентрировано на психологических «факторах риска» профессиональной адаптации.

1.2. НАИБОЛЕЕ ТИПИЧНЫЕ ТРУДНОСТИ, СОПРОВОЖДАЮЩИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ АДАПТАЦИЮ ПСИХОЛОГОВ

Исследования О.В. Богдановой показывают, что успешной профессиональной адаптации практического психолога препятствуют следующие факторы (Богданова О.В., 2001):

- ◆ недостаточная профессиональная подготовка;
- ◆ слабая мотивация к профессиональному росту;
- ◆ отсутствие или недостаточное развитие профессионально важных качеств.

Учитывая, что ядром профессиональной адаптации является непрерывный процесс профессионального самоопределения, можно предположить, что в качестве психологических факторов, затрудняющих адаптацию психологов к собственной профессии, следует рассматривать конфликты профессионального самоопределения.

Конфликты профессионального самоопределения являются атрибутом нормального развития личности и возникают на разных возрастных этапах в процессе нахождения личностного смысла в профессиональной деятельности, будучи детерминированными расхождениями между актуальными потребностями и уровнем достижений. Можно выделить три варианта решения конфликтов профессионального самоопределения:

- ◆ конструктивный (инициативное разрешение конфликта, связанное с интернальной направленностью личности, стимулирующее профессиональное развитие человека);
- ◆ профессионально-нейтральный (его разрешение не оказывает существенного влияния на профессиональное развитие);
- ◆ деструктивный (аффективно-агрессивный, защитный, пассивный, депрессивный способы разрешения конфликта, тормозящие процесс профессионального развития человека).

Во время переживания конфликтов профессионального самоопределения происходят изменения самосознания, затрагивающие мотивационную, операциональную или смысловую стороны жизнедеятельности человека (Есликова Е.В., 2000). Эти конфликты начинаются на стадии освоения профессии (обучения в ВУЗе, колледже) и продолжаются в течение всей профессиональной жизни. Соответственно, эффективная система психологического сопровождения молодых специалистов-психологов должна распространяться как на период реальной профессиональной деятельности (по разным данным, профессиональная адаптация длится от трех до семи лет), так и на этап профессиональной подготовки.

Исследования Н.С. Андреевой показывают, что профессиональное самоопределение современных студентов-психологов противоречиво. С одной стороны, у студентов старших курсов, как правило, отсутствуют четкие представления о собственном профессиональном будущем, они испытывают неуверенность, связанную с недостаточной сформированностью знаний, умений и навы-

ков, необходимых для решения практических задач. С другой стороны, в студенческой среде преобладает устойчивая ориентация на профессиональную деятельность по специальности (Андреева Н.С., 2001). Очевидно, подобное противоречие должно являться источником тревоги, связанной с будущей профессиональной жизнью, и препятствовать принятию решения о включении в профессиональную деятельность на этапе обучения в ВУЗе.

Профессиональное самоопределение выпускников психологического ВУЗа, работающих по специальности, также протекает неоднозначно. Для начинающих специалистов-психологов характерна выраженная ориентация на реализацию личностного потенциала в рамках профессии при осознании ограниченных возможностей личностного и карьерного роста и низкой удовлетворенности содержательной стороной профессиональной деятельности (Андреева Н.С., 2001). Здесь также кроется потенциальный внутриличностный конфликт, который может осложнять профессиональную адаптацию молодых специалистов-психологов.

Анализ литературы позволяет выделить ряд наиболее *типичных трудностей психологического порядка*, с которыми сталкиваются начинающие психологи. Среди них, в первую очередь, следует назвать несформированность профессиональной идентичности, неконструктивную профессиональную мотивацию и неудовлетворенность теми или иными компонентами профессиональной среды, которые в свою очередь повышают риск возникновения синдрома эмоционального выгорания. В рамках нашей исследовательской работы была выявлена специфика этих трудностей у психологов, находящихся на разных этапах профессионального самоопределения (от этапа выбора профессии до этапа осуществления профессиональной деятельности).

Трудности, возникающие в процессе формирования профессиональной идентичности, специфичны на каждом этапе вхождения в профессию, и связаны с различным уровнем осмысления различных элементов профессиональной деятельности (будущей или реально осуществляемой).

В качестве метода исследования отношения испытуемых к объективируемым сторонам своей профессии использовалась цветоассоциативная методика А.М. Парачева (Парачев А.М., 1998), которая позволяет реконструировать это отношение через определение системы значений и их взаимосвязей с учетом его комфортности.

По результатам ассоциативного эксперимента были отобраны понятия, отражающие представления психологов о собственной работе. Они включают в себя основные рабочие места (школа, детский сад, фирма), формы психологической работы (тестирование, консультации, тренинги), субъектов профессионального взаимодействия (клиенты, коллеги), варианты вознаграждения за профессиональные услуги (деньги, престиж). Для изучения роли этих сторон профессиональной деятельности в процессе развития профессиональной идентичности психолога в их число были включены понятия «Я», «Мой идеал», «Психолог», «Профессионал», «Идеальный психолог». Они были подвергнуты

процедуре цветоассоциирования с последующим корреляционным анализом полученных данных.

Исследуемая выборка (общим объемом 134 человека) была разбита на три подгруппы: абитуриенты, студенты, заканчивающие обучение (4 курс) и молодые специалисты-психологи, имеющие опыт работы по специальности от 2 до 5 лет.

Ниже приведены основные результаты исследования.

Каждый последующий этап профессионализации характеризуется снижением стереотипности осмысления элементов профессиональной деятельности психолога и собственного места в их системе. Об этом говорит последовательное уменьшение числа корреляционных связей от выборки абитуриентов к выборке практикующих психологов (см. таблицу 2).

Таблица 2

Количество взаимосвязей между оцениваемыми элементами профессиональной деятельности психолога в различных выборках

<i>Исследуемая выборка</i>	<i>Количество выявленных взаимосвязей</i>
Абитуриенты	38
Студенты 4 курса	34
Практикующие психологи	12

Этот факт вполне закономерен, и, вероятно, объясняется тем, что с накоплением профессионального опыта (или, по крайней мере, информации о будущей профессии) образ профессии психолога в сознании каждого человека индивидуализируется, преломляясь через его индивидуальные особенности. Опыт помогает «лично» ассимилировать основные элементы профессиональной деятельности, выступая, таким образом, существенным фактором профессионализации.

Однако, возникает вопрос о том, насколько накопленный опыт способствует формированию профессиональной идентичности психолога. Результаты исследования показывают, что эта зависимость неоднозначна.

Профессиональная идентичность абитуриента психологического факультета по вполне понятным причинам не сформирована. Согласно результатам корреляционного анализа, отношение абитуриента к будущей профессии может быть выражена следующим образом: «Сейчас я не психолог. Но, став психологом, я стану настоящим профессионалом, идеальным психологом». Интересно, что образ психолога складывается у абитуриентов на основе собственного опыта контакта с представителями данной профессии, который, как правило, ограничивается школой, реже – школой и детским садом. Поэтому неудивительно, что работа психолога представляется преимущественно как тестирование, которая, как известно, является излюбленной формой работы психологов в системе образования. Незнакомые формы работы (консультации, тренинги) и сферы профессиональной деятельности (работа в фирме) не входят в структуру образа будущей работы, равно как и взаимодействие с коллегами, значимость которого для собственного профессионального роста пока не осознается. Следовательно,

отправной точкой формирования профессиональной идентичности будущего психолога является накопление знаний об особенностях будущей профессии.

К четвертому курсу студент с необходимостью накапливает достаточно большой объем знаний о будущей профессии. Некоторые уже пытались примерить на себя роль практического психолога в рамках учебных практик или самостоятельной профессиональной деятельности. Однако идентификация со своей профессией еще не произошла: «Я» и «Психолог», «Идеальный психолог» в сознании студентов оказываются не связанными. Элементы психологической работы (сферы и формы профессиональной деятельности) объединены в целостный конструкт, который личностно не ассимилирован и существует сам по себе: *«Есть я, а есть психологи-профессионалы, о работе которых я знаю вполне достаточно»*. Интересным является и тот факт, что собственное Я (реальное Я) представляется студентам профессионально непрестижным, что, вероятно, связано с переоценкой выбранной профессии. Т.о., основным фактором, затрудняющим данный этап становления профессиональной идентичности, является, с одной стороны, низкая самооценка собственных профессиональных возможностей, а также, с другой стороны, отраженная негативная оценка осваиваемой профессии, во многом характерная для современного общественного мнения.

Опыт практической работы, который приобретают молодые специалисты, позволяет сгладить очевидный для четверокурсников разрыв между знаниями и возможностями их реализации в профессиональной деятельности. Однако Я-реальное все еще не включает в себя составляющую «Я-психолог». Результаты корреляционного анализа позволяют сформулировать особенности профессиональной идентичности молодого специалиста-психолога следующим образом: *«Я пока еще не профессиональный психолог, но в идеале хотел бы быть им»*. Поскольку профессионализация протекает в различных сферах жизнедеятельности, остальные элементы профессиональной деятельности не выстраиваются в целостную структуру. Однако особого внимания заслуживает тот факт, что молодые специалисты, также как и студенты четвертого курса, считают свою работу не престижной, что, учитывая их включенность в практику оказания психологической помощи, может послужить фактором, провоцирующим синдром эмоционального выгорания.

Таким образом, результаты исследования показывают, что прямой взаимосвязи между накоплением профессионального опыта и формированием профессиональной идентичности молодого специалиста-психолога нет. В итоге профессиональная идентичность часто не сформирована даже у психолога с пятилетним стажем работы. Вероятно, объективной, «внешней» причиной этого является фактически неоднозначный статус профессии психолога в современном российском обществе, что зачастую воспринимается как ее низкая престижность. С другой стороны, внутриличностные причины на разных этапах профессионализации различны:

- ♦ у абитуриентов это – недостаточная осведомленность о своей будущей профессии;

- ♦ у студентов – низкая самооценка собственных профессиональных возможностей;
- ♦ у молодых специалистов-психологов – переживания, связанные с невостребованностью собственных профессиональных возможностей.

Мотивация оказания профессиональной психологической помощи у абитуриентов, студентов-старшекурсников и начинающих психологов также довольно существенно различается. Эти выводы сделаны на основе анализа результатов, полученных с помощью модификации методики «Незаконченные предложения» (Микляева А.В., Румянцева П.В., Тужикова Е.С., Тупицына И.А., 2003).

Мотивы абитуриентов и студентов, по сути, представляют собой результат антиципации собственной профессиональной деятельности. В данный момент на них накладывает отпечаток факторы, мотивирующие получение профессии психолога и обучения необходимым знаниям, умениям и навыкам.

Мотивы учебной деятельности студентов-психологов очень разнородны, что показано в исследовании Л.В. Грузд (Грузд Л.В., 2001). Аналогичная разноголосица наблюдается и в мотивах профессиональной деятельности (реальных или антиципируемых).

По результатам контент-анализа, осуществленного с привлечением экспертов, было выделено 10 разнообразных «мотиваторов», стимулирующих человека заниматься профессиональной психологической деятельностью:

1. возможность творческой самореализации в процессе профессионального взаимодействия;
2. возможность открытого и искреннего общения с другим человеком в рамках профессионального взаимодействия;
3. возможность помогать людям;
4. возможность постоянного саморазвития;
5. возможность расширить собственный жизненный опыт за счет историй, рассказанных клиентами;
6. отсутствие тяжелых физических нагрузок;
7. достойная оплата труда;
8. решение собственных проблем в процессе профессионального взаимодействия с клиентом;
9. возможность почувствовать себя компетентным человеком;
10. возможность в процессе работы постоянно подтверждать для себя значимость собственной профессии.

Ниже приведена иерархия выраженности мотивов профессиональной деятельности (см. таблицу 3).

Как видно, мотивы будущей профессиональной деятельности, характерные для абитуриентов, во многом совпадают с обыденным представлением о роли психолога, его возможностях, психологическом и материальном уровне жизни.

Таблица 3

Ведущие мотивы профессиональной деятельности психологов в сравнении с антиципированными мотивами абитуриентов и студентов

Абитуриенты	Студенты	Психологи
<ul style="list-style-type: none"> ◆ возможность помочь людям (25,0 %) ◆ решение собственных проблем в процессе профессионального взаимодействия с клиентом (17,1 %) ◆ возможность расширить собственный жизненный опыт за счет историй, рассказанных клиентами (11,4 %) ◆ возможность почувствовать себя компетентным человеком (9,1 %) ◆ достойная оплата труда (5,6 %) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ возможность творческой самореализации в процессе профессионального взаимодействия (39,7 %) ◆ возможность помочь людям (24,4 %) ◆ возможность постоянного саморазвития (15,1 %) ◆ решение собственных проблем в процессе профессионального взаимодействия с клиентом (10,2 %) ◆ <i>нежелание работать психологом (10,0 %)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ возможность творческой самореализации в процессе профессионального взаимодействия (50,1 %) ◆ возможность открытого и искреннего общения с другим человеком в рамках профессионального взаимодействия (10,7 %) ◆ возможность постоянного саморазвития (6,1 %) ◆ возможность помочь людям (6,1 %) ◆ решение собственных проблем в процессе профессионального взаимодействия с клиентом (6,1 %)

У многих абитуриентов к моменту поступления в ВУЗ складываются предпосылки у формирования негативной профессиональной мотивации (прежде всего, «комплекса спасательства» - стремления оказывать помощь людям, принимая на себя всю ответственность за исход профессионального взаимодействия с клиентом), которая не позволяет сформироваться мотивации построения равноправных отношений с клиентом. При этом, чем старше абитуриент, тем более ригидна его система мотивов, и тем сложнее проходит процесс формирования конструктивной профессиональной мотивации.

Анализ доминирующих мотивов профессиональной деятельности в выборке студентов-психологов показывает, что их структура приближается к структуре мотивов психологов-практиков, снижается выраженность мотивов, характеризующих «комплекс спасательства». Однако обращает на себя внимание специфическая строка – «отсутствие желания работать психологом». Результаты корреляционного анализа показывают, что негативная профессиональная мотивация характерна именно для студентов, выражающих нежелание работать по специальности. Таким образом, сохранение негативной профессио-

нальной мотивации к окончанию учебного заведения является фактором, затрудняющим профессиональную адаптацию психолога.

Структура мотивов работы начинающих психологов в целом соответствует ценностям распространенной на сегодняшней день гуманистической парадигмы оказания психологической помощи. Однако поскольку их мотивы являются не предполагаемыми, а реальными, в нашем исследовании они изучены более подробно, с помощью сконструированного нами «Опросника профессиональной мотивации психолога» (см. таблицу 4).

Таблица 4

Структура профессиональной мотивации начинающих психологов

<i>Виды профессиональной мотивации</i>	<i>Доминирование (%)</i>
1. Мотивация профессиональной помощи с ориентацией на саморазвитие	55,4
2. Мотивация решения собственных проблем	11,4
3. «Внешняя мотивация» профессиональной деятельности	10,1
4. Мотивация общения	23,1

Результаты исследования показывают, что более чем половина начинающих психологов характеризуется конструктивной мотивацией профессиональной деятельности, связанной со стремлением к профессиональному и личностному росту. Однако около четверти опрошенных, сохраняя конструктивную мотивацию, не стремятся к повышению собственного профессионализма, что, учитывая относительно небольшой стаж работы, является довольно тревожным симптомом. Для оставшихся испытуемых (около четверти выборки) характерно доминирование неконструктивных профессиональных мотивов, напрямую связанных с риском профессионального выгорания.

Отраженные в сознании испытуемых особенности профессиональной среды, безусловно, зависят от наличия / отсутствия у испытуемых профессионального опыта. Опираясь на результаты исследования, полученные с помощью проективного рисунка «Психолог на работе» (см. рисунок 2), цветоассоциативной методики и сконструированной нами анкеты, направленной на изучение удовлетворенности отдельными компонентами среды, можно сделать вполне объяснимые выводы:

- ♦ у абитуриентов практически полностью отсутствует представление об особенностях профессиональной среды, в которой работает психолог; она представлена абитуриенту в виде символа (чайки, радуги, солнышка и т.д.);
- ♦ у студентов-психологов образ будущей профессиональной среды более конкретизирован, но довольно стереотипен; будущая работа вызывает тревожность, связанную с неуверенностью в собственных профессиональных возможностях, порождает неуверенное поведение при поиске работы (что указывается самими студентами в «Незаконченных предложениях»);

- ◆ у психологов-практиков представление о среде вполне конкретизировано и индивидуализировано, в него, как правило, включены основные субъекты и объекты профессионального взаимодействия; при этом исключение какой-либо стороны свидетельствует о сложностях в профессиональной адаптации.

Рис. 2. Рисунки «Психолог на работе», наиболее типичные для абитуриентов, студентов, начинающих психологов

Полученные результаты позволяют детально исследовать отношение к профессиональной среде только у психологов, осуществляющих реальную профессиональную деятельность. Общеизвестно, что удовлетворенность отдельными компонентами профессиональной среды является важнейшим условием профессиональной адаптации в целом. Следовательно, анализируя отношения начинающих психологов к тем или иным компонентам среды, можно выявить наиболее типичные «средовые факторы риска» (см. таблицу 5).

Таблица 5.
Удовлетворенность начинающих психологов
различными компонентами профессиональной среды

<i>Компоненты профессиональной среды</i>	<i>Баллы</i>
1. Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами-психологами	4,1
2. Удовлетворенность отношениями с клиентами	3,7
3. Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами-непсихологами	3,6
4. Удовлетворенность взаимоотношениями с администрацией	3,2
5. Удовлетворенность стилем руководства организацией	3,1
6. Удовлетворенность сложившейся в данном учреждении системой взаимодействия психологической службы с клиентами	3,1
7. Удовлетворенность ролью психологической службы в жизни организации	2,9
8. Удовлетворенность методической базой психологической службы	2,4
9. Удовлетворенность материальной базой	1,8

Как видно, испытуемые, прежде всего, недовольны материально-методическим оснащением процесса своей работы, что, очевидно, связано с недостаточной удовлетворенностью уровнем профессиональной подготовки на начальных этапах профессиональной адаптации. Социально-психологический компонент, включающий в себя отношения с коллегами, клиентами, начальством, в достаточной степени удовлетворяет начинающих психологов. Эти данные подтверждаются и коэффициентами комфортности понятий, относящихся к различным компонентами профессиональной среды, полученных на основе методики А.М. Парачева (Парачев А.М., 1998) (см. таблицу 6).

В целом, можно заключить, что наиболее важной «мишенью» для работы по сопровождению адаптации молодых специалистов-психологов к профессиональной среде, прежде всего, должна включать в себя постоянную методическую поддержку на этапе вхождения в профессию.

Таблица 6

Комфортность понятий, относящихся к различным компонентам профессиональной среды, для начинающих психологов

<i>Методический компонент среды</i>	<i>Социально-психологический компонент</i>
Тренинг (0,83)	Начальник (1,56)
Консультация (0,58)	Клиент (1,78)
Тестирование (0,44)	Коллеги (1,93)

Как уже отмечалось выше, наиболее вероятным эффектом неконструктивной профессиональной адаптации начинающих психологов является **риск «эмоционального выгорания»**.

Термин «эмоциональное выгорание» введён американским психиатром Х.Дж. Фрейденбергом в 1974 году. Он определил его как некое расстройство неизвестной природы, возникающее у профессионалов, работающих в кризисных центрах и психиатрических клиниках (Freudenberg, 1974). Синдром «эмоционального выгорания» возникает у профессионалов, вовлеченных в длительный, тесный и эмоционально напряжённый контакт с другими людьми, в том числе и у психологов.

Кристина Маслач в 1981 году выделила три аспекта в симптоматике синдрома (Maslach, Jackson, 1981):

- ◆ чувство эмоционального истощения: по мере истощения эмоциональных ресурсов профессионалы чувствуют, что не могут больше отдавать себя клиентам так, как они делали это раньше;
- ◆ тенденция развивать отрицательное отношение к клиентам («дегуманизация» или «деперсонализация»);
- ◆ развитие негативного отношения к себе и своей работе («потеря ощущения личных достижений»).

Е. Махер в 1983 году обобщила перечень симптомов синдрома «эмоционального сгорания»:

- ◆ усталость, утомление, истощение;
- ◆ психосоматические недомогания;
- ◆ бессонница;
- ◆ негативное отношение к клиентам;
- ◆ негативное отношение к самой работе;
- ◆ скудость репертуара рабочих действий;
- ◆ злоупотребление химическими агентами;
- ◆ отсутствие аппетита или переедание;
- ◆ негативная «я-концепция»;
- ◆ агрессивные чувства (раздражительность, напряжённость, тревожность, беспокойство, гнев);
- ◆ упадническое настроение и связанные с ним эмоции: цинизм, пессимизм, чувство безнадёжности, апатия, депрессия, чувство бессмысленности;

◆ переживание чувства вины.

Факторы, способствующие возникновению и развитию синдрома «эмоционального сгорания» можно разделить на три группы (Форманюк Т.В., 1994):

- ◆ личностные факторы (мотивация деятельности, наличие профессионально важных качеств, копинг-стратегии и т.д.);
- ◆ ролевые факторы (степень ролевой определенности, стиль взаимодействия с людьми);
- ◆ организационные факторы (стиль руководства, ответственность работы).

В нашем исследовании получены данные, позволяющие оценить степень риска «эмоционального выгорания» у начинающих психологов. Эти данные представлены в таблице 7.

Таблица 7

Риск «эмоционального выгорания» в выборке начинающих психологов

<i>Аспекты синдрома эмоционального выгорания</i>	<i>Высокие показатели (%)</i>
1. чувство эмоционального истощения	11,4
2. развитие негативного отношения к себе и своей работе	15,2
3. тенденция развивать отрицательное отношение к клиентам	15,2

Результаты, представленные в таблице 7, позволяют сделать вывод о том, что, несмотря на разнообразие «факторов риска» профессиональной дезадаптации и неконструктивных стратегий профессиональной адаптации начинающих психологов, описанных выше, при незначительном стаже работы риск профессионального выгорания составляет не более 15,2 %. Следовательно, в процессе сопровождения молодых специалистов-психологов на этапе вхождения в профессию акцент должен быть сделан на профилактику возникновения этого синдрома через обращение к его причинам.

Наиболее типичные трудности профессиональной адаптации на различных этапах вхождения в профессию объединены и систематизированы в таблице 8. Учитывая, что реальным опытом профессиональной деятельности обладают только испытуемые выборки «начинающие психологи», характеристики их затруднений наиболее дифференцированы. Выраженность того или иного типа трудностей, с которыми сталкиваются начинающие психологи, проиллюстрирована на рисунке 3.

Описанные особенности профессиональной адаптации молодых специалистов-психологов на этапе вхождения в профессию являются теоретическим основанием для построения программ психологического сопровождения данной целевой группы. Согласно полученным результатам,

в ней акцентируются мотивационный аспект и аспект профессиональной идентичности.

Таблица 8

Трудности, наиболее типичные на различных этапах вхождения в профессию

«Мишени» сопровождения	Абитуриенты	Студенты	Молодые специалисты
«Уязвимые места»	Стереотипность представлений о работе психолога, «комплекс спасательства»	Отсутствие содержательной наполненности образа будущей работы, страх показаться некомпетентным, связанный с трудностями в самопрезентации при поиске работы по специальности	Отсутствие профессиональной идентичности или ее неконструктивность. Неконструктивная профессиональная мотивация. Субъективная неудовлетворенность собственной работой (как процессом, так и результатом)
Возможные трудности	Негативная профессиональная мотивация	Профессиональная тревожность, нежелание работать по специальности	Профессиональное выгорание

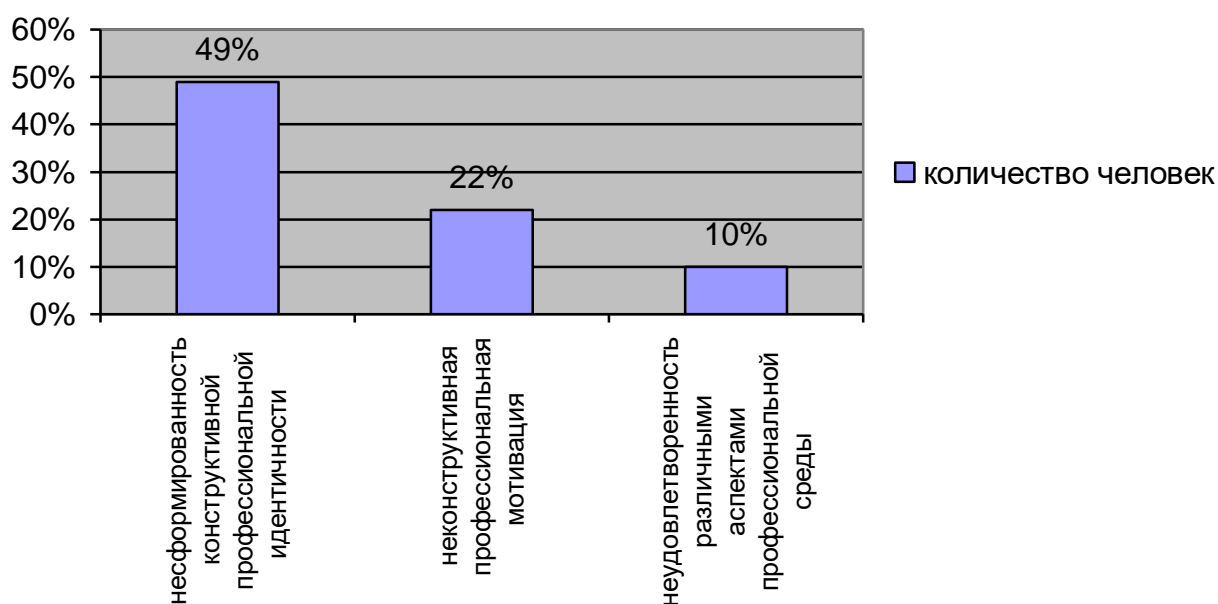


Рис. 3. Выраженность различных видов трудностей профессиональной адаптации в выборке начинающих психологов

2. ПРОГРАММА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ НАЧИНАЮЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ-ПСИХОЛОГОВ

2.1. МОДЕЛЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ НАЧИНАЮЩИХ ПСИХОЛОГОВ

В предыдущей главе были описаны наиболее типичные трудности, сопровождающие профессиональную адаптацию начинающих психологов, которые были выявлены в ходе нашего исследования, проведенного в 2002-2003 г.г. Эти данные положены в основу программы социально-психологического сопровождения молодых специалистов-психологов на этапе вхождения в профессию.

Социально-психологическое сопровождение в настоящее время рассматривается как одна из наиболее эффективных парадигм оказания психологической помощи (Битянова М.Р., 1999, Коновалова Н.В., 2001 и т.п.). *Социально-психологическое сопровождение* понимается как система мероприятий, направленных на создание психологических условий для эффективной деятельности сопровождаемого субъекта. В нашем случае, под социально-психологическим сопровождением следует понимать систему мероприятий, направленных на создание психологических условий для эффективной профессиональной деятельности начинающих психологов.

Предлагаемая система в схематическом виде представлена на рисунке 4.

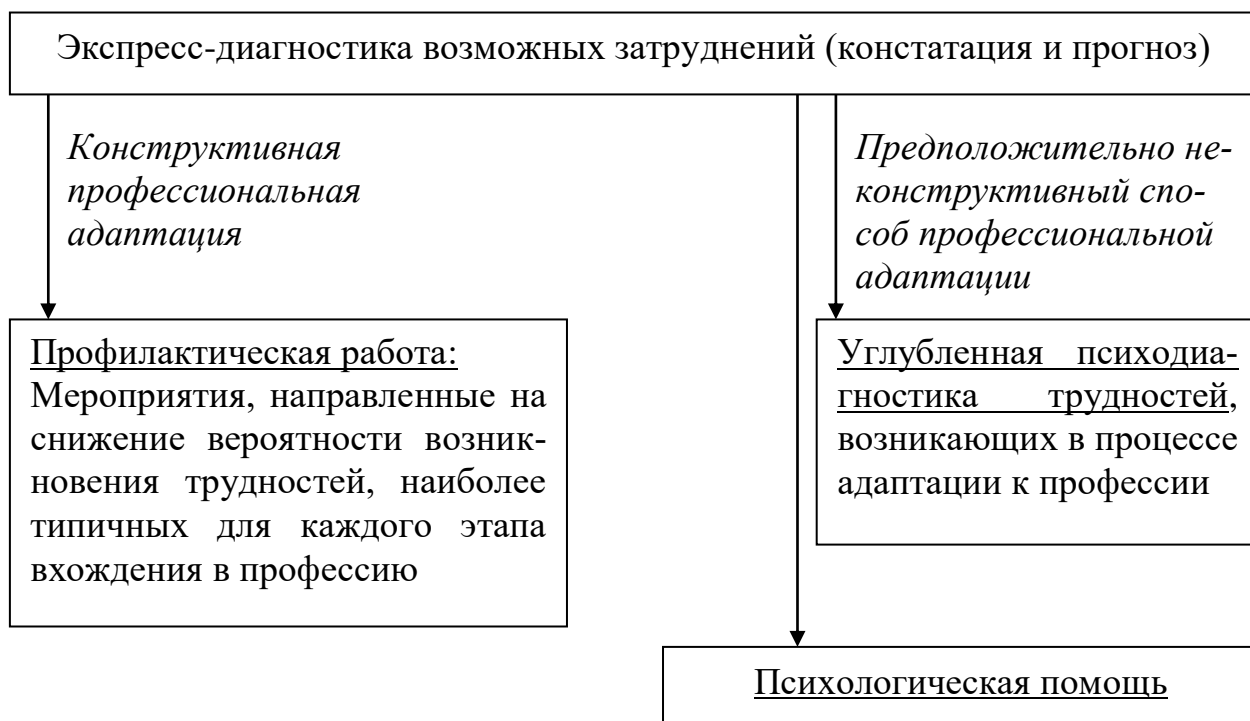


Рис. 4. Модель социально-психологического сопровождения молодых специалистов-психологов на этапе вхождения в профессию

Социально-психологическое сопровождение начинается с *экспресс-диагностики*, в ходе которой применяется комплекс психодиагностических средств, позволяющих быстро и эффективно оценить характер процесса адаптации начинающего специалиста-психолога к собственной профессии.

В качестве экспресс-диагностических средств мы предлагаем использовать модифицированный вариант методики «Незаконченные предложения», проективный рисунок «Психолог на работе», цветоассоциативную методику (описание методик см. в параграфе 2.2). Перечисленные методики обладают рядом существенных достоинств:

- ◆ во-первых, психодиагностика с их помощью занимает не более 30 минут, что позволяет охарактеризовать ее именно как «экспресс»-диагностику;
- ◆ во-вторых, обработка полученных данных также не требует особых временных затрат, так как не предполагает расчет количественных характеристик профессиональной адаптации;
- ◆ в-третьих, авторская модификация и проективный характер этих методик позволяют получить достаточно достоверные данные, что особенно актуально, учитывая специфику испытуемых, хорошо знакомых с принципами оценивания результатов психологических тестов;
- ◆ в-четвертых, полученные психодиагностические данные могут стать предметом обсуждения в ходе беседы с испытуемым, превращаясь, таким образом, в основу для психологического консультирования.

По результатам экспресс-диагностики формируется две целевые группы социально-психологического сопровождения. В первую попадают испытуемые, благополучно переживающие процесс адаптации к профессиональной деятельности. Вторую составляют испытуемые, чья адаптация сопровождается теми или иными трудностями.

Психопрофилактическая работа специфична на каждом этапе профессиональной адаптации, однако в любом случае ориентирована на создание условий для сохранения конструктивной стратегии профессиональной адаптации. Исходя из выявленных в ходе эмпирического исследования тенденций, связанных с затруднениями процесса адаптации начинающих психологов (см. табл. 8), нами перечислены психопрофилактические мероприятия, необходимые на каждом этапе вхождения в профессию. Они представлены в таблице 9.

Некоторые предлагаемые мероприятия, как правило, представляют собой элементы процесса обучения и включены в учебные планы психологических факультетов. Прежде всего, это различные виды студенческих практик. Другие напрямую зависят от организационных ресурсов факультетов, в частности, способности факультета организовать службу научно-методической и супервизорской поддержки студентов-старшекурсников и выпускников. При наличии подобной системы работы студент (выпускник) имеет возможность обращаться к ее услугам по мере необходимости. И, наконец, отдельные мероприятия имеют ярко выраженную психологическую специфику (в таблице 9 они выделены курсивом). Их программы представлены в параграфе 2.3. Учитывая это, необходимо учитывать принцип добровольности при формировании соответствующих рабочих групп, даже если данное мероприятие включено в учебный план.

Таблица 9

Психопрофилактические мероприятия на различных этапах профессиональной адаптации начинающих психологов

Этап	Причины вероятных трудностей	Необходимые психопрофилактические мероприятия (цель, возможные средства)
Первичная профессиональная адаптация	Стереотипность представлений о работе психолога, «комплекс спасательства»	<p><u>Цель:</u> создание условий для расширения представлений о специфике практической работы психолога, возможностях и ограничениях:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ проведение собеседования с абитуриентом при поступлении на психологический факультет; ◆ включение в учебный план 1 курса обучения учебно-ознакомительной и научно-ознакомительной практик; ◆ <i>использование активных форм работы, направленных на создание условий для становления у студентов образа будущей работы (например, деловых игр)</i>
Окончание ВУЗа	Отсутствие содержательной наполненности образа будущей работы, страх показаться некомпетентным, связанный с трудностями в самопрезентации при поиске работы по специальности	<p><u>Цель:</u> создание условий для формирования у студентов чувства профессиональной компетентности, обучение навыкам самопрезентации:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ включение студентов в практическую деятельность в качестве стажеров в рамках производственных практик; ◆ организация системы методической поддержки практической работы студентов-стажеров; ◆ <i>проведение тренингов, в рамках которых студент может получить необходимые навыки самопрезентации, основанные на осознании собственной профессиональной компетентности</i>
Работа по специальности 1-5 лет	Отсутствие профессиональной идентичности или ее неконструктивность. Неконструктивная профессиональная мотивация. Субъективная неудовлетворенность собственной работой (как процессом, так и результатом)	<p><u>Цель:</u> создание условий для сохранения конструктивной профессиональной мотивации и идентичности, поддержания субъективной удовлетворенности работой:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ супервизорская поддержка; ◆ организация групп самопомощи; ◆ организация методической поддержки; ◆ <i>проведение тренингов, направленных на осознание участниками особенностей собственной профессиональной идентичности и мотивации оказания психологической помощи как основных факторов профилактики эмоционального выгорания</i>

В случае, если результаты экспресс-диагностики дают основания для того, чтобы предположительно отнести испытуемого к «группе риска», т.е. позволяют предположить наличие затруднений в процессе профессиональной адаптации, необходима *углубленная психодиагностика* причин возникающих проблем и их «степени тяжести», которая в дальнейшем ложится в основу *психологической помощи* каждому конкретному человеку.

В таблице 10 предложены возможные методы углубленной психодиагностики особенностей профессиональной адаптации начинающих психологов. Они отобраны в соответствии с выявленными в ходе нашего исследования «мишенями» психологической помощи в парадигме сопровождения. Цветоассоциативная методика подробно описана в параграфе 2.2. Остальные методы представлены в параграфе 2.4.

Таблица 10

Методы углубленной диагностики процесса профессиональной адаптации начинающих психологов

<i>Название метода</i>	<i>Цель применения</i>	<i>Автор</i>
Цветоассоциативная методика	Изучение особенностей профессиональной идентификации	А.М. Парачев, 1998
Шкала эмоционального выгорания (МВИ).	Изучение выраженности синдрома «эмоционального выгорания»	Maslach, С., Jackson, S.E., 1981
Опросник профессиональной мотивации психологов	Изучение доминирующих мотивов оказания профессиональной психологической помощи	А.В. Микляева, П.В. Румянцева, Е.С. Тужикова, И.А. Тупицына, 2003

По результатам углубленной психодиагностики проводится индивидуальная консультационная работа, основные принципы реализации которой описаны в параграфе 2.5.

2.2. МЕТОДЫ ЭКСПРЕСС-ДИАГНОСТИКИ ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

Методы экспресс-диагностики, как следует из их названия, должны удовлетворять следующим критериям:

- ◆ незначительные временные затраты на проведение тестирования и обработку полученных данных;
- ◆ получение как можно более широкой информации о диагностируемом психическом феномене;
- ◆ возможность использовать результаты психодиагностики не только в целях констатации актуального состояния, но и в целях прогнозирования развития изучаемого феномена.

Нами апробирован комплекс психодиагностических средств, удовлетворяющих этим условиям.

2.2.1. Модификация методики «Незаконченные предложения» позволяет сориентироваться в основных представлениях испытуемого о будущей / реальной работе психолога. Она представляет собой опосредованный метод установления семантических связей (Петренко В.Ф., 1988), позволяющий в свободной форме выявить основные представления испытуемого о заданном предмете.

Данная модификация представлена шестью предложениями. Первые три предложения сформулированы максимально широко, что позволяет получить максимально «личностные» ответы испытуемого. Предложения 4-6 более структурированы и направлены на изучение мотивов профессиональной деятельности.

Инструкция: Закончите, пожалуйста, следующие предложения. Не раздумывайте подолгу над ответами, пишите первое, что приходит в голову.

1. Психолог – это...
2. Работать психологом легко, потому что...
3. Работать психологом трудно, потому что...
4. Суть работы психолога...
5. Самое страшное в работе психолога ...
6. Я хочу работать (работаю) психологом, потому что...

Опыт применения этой методики позволяет предложить следующую схему обработки результатов.

Анализ ответов на вопросы 1-3 позволяет составить представление об особенностях отражения испытуемым (будущей) профессиональной среды. Чем более она детализирована (т.е. чем больше ее элементов включены в ответы на вопросы), тем более сформирован образ собственной профессии.

Ответы 4-6 могут быть классифицированы по выделенным в ходе эмпирического исследования типам профессиональной мотивации психологов:

1. мотивация помощи людям с ориентацией на саморазвитие;
2. мотивация общения;

3. мотивация решения собственных проблем, в том числе немотивированное выраженное желание «помогать людям»;
4. «внешняя мотивация» (прежде всего, материальное вознаграждение).

При этом следует учитывать, что первые два типа мотивации являются конструктивными, в то время как третий и четвертый являются факторами, затрудняющими профессиональную адаптацию.

В качестве отдельного момента интерпретации необходимо рассматривать случаи, в которых испытуемый затрудняется ответить на вопрос анкеты («отказы»). «Отказы» интерпретируются как результат работы психологических защит (Петренко В.Ф., 1983) или как сознательное стремление испытуемого к защите личностных границ (что, впрочем, также предполагает неосознанные элементы психологических защит).

Ниже приведены примеры интерпретации результатов, полученных с помощью методики «Незаконченные предложения» (см. таблицу 11).

Таблица 11.

Примеры интерпретации результатов «Незаконченных предложений»

Предложение	«Благополучный» ответ	«Неблагополучный» ответ
<i>Психолог – это...</i>	... человек	... образ жизни
<i>Работать психологом легко, потому что...</i>	... интересно	... получаешь возможность раздать долги обществу
<i>Работать психологом трудно, потому что...</i>	... ответственно	... выкладываешься полностью
<i>Суть работы психолога...</i>	... помогать людям	... в том, чтобы сделать людей счастливыми
<i>Самое страшное в работе психолога ...</i>	... ожидание мгновенного результата	... довести человека до суицида
<i>Я хочу работать (работую) психологом, потому что...</i>	... это моя профессия	... хочу разобраться в собственной душе

2.2.2. Цветоассоциативная методика (ЦАМ), помимо прочих возможностей, позволяет определить особенности профессиональной идентичности испытуемого. Она представляет собой модифицированный вариант известного «Цветового теста отношений» (Парачев А.М., 1998, Эткинд А.М. 1980).

Основной методический прием, используемый в данной методике – это проецирование множества объектов на некий алфавит индексов. В данном случае в качестве такого алфавита индексов используются цветные карточки из ранжировочного теста М.Люшера (Собчик Л.Н., 1990).

Цветоассоциативный эксперимент, являющийся основной экспериментальной процедурой исследования с помощью данной методики, базируется на

предположении о том, что существенные характеристики невербальных компонентов отношений к самому себе и к значимым объектам индивидуальной картины мира отражаются в цветовых ассоциациях к ним, поэтому становится возможным проникнуть в достаточно глубокие, частично неосознаваемые компоненты отношений, минуя при этом искажающие, защитные механизмы вербальной системы сознания (Парачев А.М., 1998).

Для проведения исследования необходим опросный бланк и цветные карточки теста Люшера. В нашем варианте все восемь карточек размещаются на одном листе формата А4, и им присваиваются номера: синий - № 1, зеленый - № 2, красный (оранжевый) - № 3, желтый - № 4, малиновый (фиолетовый) - № 5, коричневый - № 6, черный - № 7, серый - № 8. В ходе исследования испытуемому предлагается определить, с каким из восьми цветов ассоциируется названное понятие, и поставить любой знак в соответствующий квадратик на стандартном бланке под названием выбранного цвета. Все понятия зачитываются последовательно. В конце испытуемых просят проранжировать цветные карточки в порядке предпочтения, от наиболее приятного к наиболее неприятному, и расставить в соответствии со своими индивидуальными предпочтениями номера цветов в специально отведенной для этой процедуры части бланка. Хочется отметить, что испытуемые выполняют задание с легкостью и с большим интересом относятся к заполнению методики.

Обработка результатов, полученных при помощи методики ЦАМ, проводилась по нескольким направлениям:

1. Для каждой группы понятий составляются «цветовые портреты», содержащие частотное распределение различных цветовых ассоциаций на данное понятие.
2. Для каждого из понятий рассчитывается обобщенный показатель комфорта по формуле: $X_1+X_2+X_3+X_4 / X_6+X_7+X_8$. Где X – частота встречаемости цвета, а цифры 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 – номера цветов в стандартном цветоранжировочном ряду. Психологический смысл коэффициента комфортности заключается в том, что чем сильнее отвергаются «чистые» цвета (синий, зеленый, оранжевый, желтый) и чем притягательнее «грязные» цвета (коричневый, черный, серый), тем хуже психологическое состояние.
3. Исходная таблица цветовых выборов перекодируется следующим образом: стандартный номер цвета заменялся на ранг, который этот цвет имеет в системе индивидуальных предпочтений испытуемого (например, если, выполнив цветоранжировочную процедуру, испытуемый поставил красный цвет на шестое место, то все понятия, «окрашенные» этим цветом, приобретают шестой ранг). Смысл этой процедуры состоит в том, что мы получаем возможность учитывать актуальное эмоциональное состояние испытуемого. Полученные данные подвергаются кластеризации с целью определения компонентов профессиональной идентичности испытуемого.

Ниже приведен бланк методики ЦАМ, модифицированной нами в соответствии с целями изучения профессиональной идентичности психологов:

Инструкция: В речевой практике часто используются сочетания: «красная девица», «черная зависть», «тоска зеленая», «серая личность». То есть цвет играет в языке роль универсальной метафоры-образа. Используя представленные восемь цветов, определите, какому из них наиболее подобен каждый из объектов. Подумайте, с каким цветом у вас ассоциируются объекты, и занесите номер цвета в ячейку напротив слова, обозначающего объект.

Цвета : 1 – синий, 2 – зеленый, 3 – оранжевый, 4 - желтый, 5 – малиновый, 6 – коричневый, 7 - черный, 8 – серый.

	Человек		Престиж		Школа		Психологические тесты
	Работа		Деньги		Дет. сад		Фирма
	Тренинг		Начальник		Частная практика		Профессионал
	Мой идеал		Я психолог		Коллеги		Психолог
	Консультация		Клиент		Идеальный психолог		Я

Из восьми приведенных выше цветов выберите тот, который Вам больше всего нравится. Его номер занесите в первый столбец. Из оставшихся цветов выберите самый приятный и его номер занесите во второй столбец. И далее расположите все цвета в порядке от самого приятного до самого неприятного, их номера последовательно занесите в таблицу:

1	2	3	4	5	6	7	8

2.2.3. Проективный рисунок «Психолог на работе» позволяет уточнить характерные (для студентов – предпочтительные) особенности взаимодействия различными компонентами профессиональной среды, прежде всего – с клиентами, а также самим собой как субъектом помогающей деятельности. Проективный характер метода предполагает максимально неструктурированное пространство рисунка, что способствует проявлению особенностей отражения испытуемыми собственной профессиональной жизни (или образа будущей профессиональной жизни).

Для рисования испытуемым предлагаются листы формата А4 и простые карандаши. Рисование завершается краткой пострисуночной беседой.

Инструкция: Нарисуйте, пожалуйста, рисунок на тему «Психолог на работе». Ваше умение рисовать значения не имеет и оцениваться не будет.

Рисунки анализируются на различных уровнях интерпретации (Романова Е. С., Потемкина О. Ф., 1992; Романова Е. С., Сытько Т. И., 1996):

- ◆ формально-графическом;
- ◆ уровне общепринятых интерпретаций: элементы дом – дерево – человек;

- ◆ уровне интегрированности рисунка;
- ◆ символическом уровне;
- ◆ сюжетном уровне.

В качестве категорий для анализа рисунков можно предложить:

1. идентификация с профессией;
2. профессиональная самооценка;
3. равноправное – доминантное взаимодействие с клиентом;
4. агрессивность в профессиональном взаимодействии;
5. склонность к демонстративному поведению в профессиональном взаимодействии
6. склонность к рационализации в профессиональном взаимодействии;
7. рефлексивность в профессиональном взаимодействии;
8. профессиональная тревожность;

Для анализа рисунков определены критерии, представленные в таблице 12:

Таблица 12

Критерии для анализа рисунков на тему «Психолог на работе»

Параметр оценивания	Интерпретационный контекст	Критерии для оценки параметра
1. Идентификация с профессией	Профессиональная идентичность	Наличие на рисунке персонажа «Психолог», в том числе символически
2. Профессиональная самооценка		Наличие фигуры психолога, ее размер на листе, по отношению к другим фигурам
3. Равноправие-доминантность	Особенности взаимодействия с клиентами	Наличие фигуры или образа, идентифицируемого как «клиент», соотношение размеров изображений «клиента» и «психолога», их положения на листе бумаги
4. Агрессивность		Изображение агрессивных действий, тщательная прорисовка кулаков, ноздрей, зубов (вербальная агрессия) и т.д., острые «колющие» линии
5. Демонстративность		Тщательная детальная прорисовка «психолога», акцентирование ресниц и украшений, внимание к деталям интерьера (особенно типичным)
6. Рационализация	Личностные особенности, проявляющиеся в профессиональном взаимодействии	Изображение только голов персонажей, акцентирование внимания на изображении головы, ее непропорционально большой размер
7. Рефлексивность		Изображение персонажей в эмоциональных состояниях, нестатичный рисунок
8. Профессиональная тревожность		Характер линий, штриховка, акцентирование глаз на лице персонажей, наличие рамки, основания рисунка

Ниже представлены примеры рисунков и их обобщенной интерпретации (см. рис. 6).

При желании данные, полученные с помощью данной методики, могут быть обработаны количественно. Для этого каждый критерий оценивается по степени выраженности (например, по шкале «0-5») с привлечением нескольких экспертов. Достоверность оценивания определяется методом ранговой корреляции r Спирмена. О справедливости оценивания говорят значимые корреляционные связи между профилями оценок, определенных исследователем и экспертами.

Комплекс показателей, которые дают основания предположить *затруднения в профессиональной адаптации*, представлен в таблице 13.

Таблица 13

Показатели, позволяющие предположительно отнести испытуемого к «группе риска»

<i>Параметры профессиональной адаптации</i>	<i>Абитуриенты</i>	<i>Студенты</i>	<i>Начинающие психологи</i>
1.Профессиональная идентичность	-	Низкая профессиональная самооценка	Несформированная идентичность
2.Профессиональная мотивация	«Комплекс спасательства»	Отсутствие желания работать по специальности	Мотивация решения собственных проблем, получения материальных благ
3.Субъективное отражение профессиональной среды	Жестко регламентированные стереотипами или прошлым опытом общения с психологом	Отсутствие образа будущей работы	Субъективная неудовлетворенность процессом или результатами профессиональной деятельности

Завершая характеристику комплекса экспресс-диагностических средств, необходимо отметить, что появление признаков неконструктивной профессиональной адаптации на этапе обучения в ВУЗе является *прогностическим признаком*, свидетельствующим о том, что начало профессиональной деятельности данного испытуемого будет сопровождаться значительными затруднениями психологического характера.

2.3. МЕТОДЫ ПСИХОПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Психопрофилактика является важнейшим элементом системы сопровождения, поскольку позволяет предупредить возникновение трудностей психологического порядка.

На каждом этапе вхождения в профессию психопрофилактика подразумевает разные «мишени» психологической работы. Ниже приведены разработки конкретных психопрофилактических мероприятий.

2.3.1. Семинар-тренинг «Первые шаги в профессии», часть 1 (для студентов)

Цели семинара-тренинга

1. Способствовать осознанию личной мотивации профессиональной деятельности.
2. Способствовать формированию позитивной самооценки в области профессиональной деятельности.
3. Способствовать формированию «Образа будущей работы».
4. Обучить принципам самопрезентации в ситуации собеседования при устройстве на работу.

Задачи семинара-тренинга

1. Обучающая – информирование участников о видах конструктивной и неконструктивной профессиональной мотивации, обучение навыкам самопрезентации в ситуации собеседования при устройстве на работу, обучение поиску внутренних ресурсов для позитивной самооценки себя, как профессионала.
2. Развивающая – развитие осознанного взгляда на свои профессионально-значимые качества и принятие себя как специалиста, анализ индивидуальной профессиональной мотивации, создание списка значимых требований к будущей профессиональной деятельности на конкретном рабочем месте, осознание личных препятствий на пути профессиональной самореализации.
3. Терапевтическая – психологическое консультирование по проблемам профессиональной мотивации и восприятия себя как профессионала.

Общая характеристика семинара-тренинга

Семинар - тренинг предназначен для студентов специальных факультетов, которые еще не имеют опыта профессиональной деятельности в качестве психолога или только начинают свою деятельность. Программа семинара-тренинга рассчитана на 15 часов.

Основные идеи и подходы, используемые в работе

В качестве теоретической основы курса выступает гуманистический подход в психологическом консультировании, а основу методологии и методов организации и проведения занятий составляют переоценочное консультирование Х. Джекинса (Jackins H., 1991), процессуально-ориентированная психология А. Минделла (Минделл А., 2000). В ходе семинара-тренинга используются различные активные методы обучения (дискуссии, ролевые игры, творческие зада-

ния). В целом особенностями используемого гуманистического подхода в работе является создание психологически комфортной и безопасной обстановки, атмосферы принятия и уважение опыта каждого участника.

Формы работы на семинаре-тренинге

В семинаре-тренинге используются различные формы работы: работа в группе в целом, в малых группах, в парах и индивидуально. Участники группы обычно сидят в кругу, таким образом, что каждый может видеть каждого.

Работа всей группой. Работа всей группой используется в трех различных ситуациях: 1. *Информирование участников.* Здесь ведущий представляет участникам семинара-тренинга какой-либо теоретический материал; 2. *Дискуссия.* В ситуации дискуссии участники и ведущий в свободной форме обсуждают заявленную тему, при этом ведущий семинара-тренинга следит, чтобы соблюдались основные правила (в первую очередь, не перебивать и внимательно слушать), задает уточняющие и дополняющие вопросы. Также важно уделить внимание молчащим и неучаствующим в дискуссии членам группы. Ведущий может отдельно попросить таких участников поделиться своей точкой зрения. На различных этапах дискуссии ведущий семинара-тренинга обобщает и подводит итоги сказанному. 3. *Подведение итогов работы («круг»)* после отдельных заданий или в конце дня, семинара. Здесь каждый участник по очереди отвечает на поставленные ведущим вопросы.

Работа в малых группах. Участники семинара-тренинга разбиваются на группы для выполнения отдельных заданий. В малых группах используются следующие варианты работы: 1. *Ролевая игра.* Участники группы проигрывают различные ситуации, а затем также в группе обсуждают полученные результаты в соответствии с вопросами, которые задает ведущий. 2. *Творческие задания.* Группа подготавливает сценку и любым другим творческим образом представляет предложенную для творческой работы тему. 3. *Группа поддержки.* Участники по кругу отвечают на поставленный ведущим вопрос. Каждому предоставляется равное время на высказывание. Во время того, как говорит один человек, все остальные молчат и внимательно его слушают. Работа направлена на разрядку эмоций и переоценку имеющегося опыта.

Работа в парах. Каждый участник по очереди отвечает на вопрос, предложенный ведущим семинара-тренинга. Основная цель подобной работы – это осознание и проговаривание (получение поддержки) каждым участником по заявленной теме.

Индивидуальная работа. Индивидуальная работа может проходить в виде учебно-терапевтической демонстрации (на большом круге ведущий проводит консультацию с участником, после чего, при согласии последнего, происходит разбор) или в виде внутренней работы участников (участник выполняет упражнение, следуя указаниям ведущего).

Краткий план семинара-тренинга

Введение

Представление участников и ведущего семинара-тренинга. Знакомство с целями и задачами тренинга. Выработка правил работы группы.

Тема 1. Профессионально-значимые качества и профессиональная мотивация психолога. Профессионально-значимые качества психолога. Составление списка профессионально-значимых качеств психолога. Выполнение творческого задания «Портрет психолога». Анализ и обобщение полученного материала. Мотивация профессиональной деятельности. Анализ и исследование индивидуальной профессиональной мотивации. Виды негативной профессиональной мотивации и способы трансформации негативной профессиональной мотивации. Соотнесение индивидуальной профессиональной мотивации с индивидуальными потребностями.

Тема 2. «Образ будущей работы»

Мечта о будущей работе. Анализ и осознание личных опасений по поводу будущей работы. Формирование требований к содержанию и организации будущей профессиональной деятельности, конкретизация образа.

Тема 3. Самопрезентация в ситуации устройства на работу. Формирование позитивного взгляда на собственные профессионально-значимые качества. Основы эффективной самопрезентации, направленное формирование первого впечатления и построение отношений с работодателем. Ролевая игра – «Собеседование при устройстве на работу». Осознание барьеров, связанных с ситуацией поиска работы.

Заключение. Подведение итогов работы на семинаре-тренинге.

Основное содержание тренинга

Введение

1. Вначале семинара-тренинга ведущий кратко представляется и называет основные цели тренинга, кратко освещает основные его темы.

2. Знакомство. Основная цель: установление контакта участников группы между собой и с ведущим, формулирование участниками своих индивидуальных целей на семинаре-тренинге.

2.1. Все участники разбиваются на пары и по очереди отвечают на вопросы: а) имя;
б) какие мои ожидания от семинара-тренинга, какие цели я себе ставлю;
в) что у меня хорошо получается как у психолога (необходимо назвать одно свое профессионально-важное качество).

Каждому предоставляется 2-3 минуты на ответ. Ведущий следит за временем, при окончании выделенного на ответ первого человека временного промежутка сообщает об этом всем участникам. Обсуждение в парах необходимо для того, чтобы участники могли более подробно обсудить и четко сформулировать ответы на вопросы.

2.2. Все участники по очереди выходят перед кругом и отвечают на вопросы. Ведущий следит, чтобы ответы на вопросы были в достаточной степени конкретные (не обобщенные). Особое внимание уделяется последнему вопросу.

3. Выработка правил работы в группе.

Для выработки правил работы в группе ведущий проводит дискуссию, основным вопросом которой является: «какие необходимы правила работы в группе, чтобы вы чувствовали себя комфортно и безопасно?». На основании

ответов участников формулируются основные правила работы. Наиболее общими и значимыми являются: а) конфиденциальность, б) внимательное слушание, в) принятие (отсутствие критики и оценок за рамками специально выделенных для обратной связи упражнений).

Молодые психологи часто уже имеют опыт прохождения различного рода тренингов и предлагают уже готовые и привычные для них правила. В подобной ситуации ведущему важно уточнить, что участник подразумевает под данным правилом. Это делается для того, чтобы те, кто не знаком с называемым правилом, понимали, какие пункты в него включаются.

Тема 1. Профессионально-значимые качества и профессиональная мотивация.

1. *Профессионально-значимые качества психолога.* Цель: повторить уже известный будущим психологам материал (данная тема подробно обсуждается, начиная с 1 курса обучения в ВУЗе), а также способствовать включению участников в работу на семинаре-тренинге.

Кто такой психолог? Каким он должен быть? Обсуждение профессионально-важных качеств психолога проходит в три этапа:

1.1. Участникам предлагается в группах по 4-5 сформулировать ответы на следующие вопросы: Какими профессиональными качествами должен обладать психолог? Какие качества вам помогут вам в работе? Все ответы записываются.

1.2. Затем в тех же группах участникам предлагается представить «образ психолога-профессионала», обладающего всеми качествами, которые они сформулировали. Участники могут нарисовать рисунок, разыграть сценку, изобразить скульптуру и др. При этом, кроме творческого представления, должен прозвучать список профессионально-важных качеств психолога.

На выполнение первого и второго задания дается 15 минут.

1.3. Каждая группа представляет свою работу. В конце ведущий обобщает и дополняет сказанное и представленное участниками. Список основных профессионально-важных качеств психолога приведен в параграфе 1.1 данного пособия.

2. *Мотивация профессиональной деятельности.* Цель: анализ и осознание личной мотивации профессиональной деятельности.

2.1. Перед началом работы над данной темой важно повторить и обсудить с участниками тренинга следующие вопросы: *Что такое мотивация и мотивы? Как они влияют на работу человека? Почему важно обсуждать тему мотивация, психологически работать со своей мотивацией профессиональной деятельности?* Задавая подобные вопросы участникам, ведущий группы может опираться на знания, полученные студентами в курсах «Введение в профессию», «Общая психология», «Психология труда». При обсуждении темы профессиональной мотивации важно отметить, что существуют различные мотивы профессиональной деятельности, побуждающие психолога к труду, связанные с удовлетворением различных потребностей. Осознание личной мотивации профессиональной деятельности способствует повышению эффективности труда и обучения по специальности, служит фактором защиты от профессиональ-

ного выгорания. Особая значимость психологической работы с профессиональной мотивацией для психологов обусловлена распространенным мотивом выбора обучения по данной специальности – мотивом самопомощи в разрешении собственных психологических проблем.

2.2. Далее участникам предлагается разбиться на пары и по очереди ответить на вопросы: *Почему я выбрал профессию психолога? Что меня в ней привлекает? Как давно я решил стать психологом? Почему я выбрал именно данную профессию?* Каждому на ответ дается 6-7 минут. Перед началом выполнения упражнения важно напомнить правила, которые принимались вначале семинара-тренинга, а также отдельно подчеркнуть, чтобы участники говорили по очереди, а не в диалоге – 6 минут один человек, 6 минут другой человек. Данное условие является необходимым для эффективности выполнения задания.

2.3. Каждый участник по кругу кратко отвечает на вопросы, которые обсуждались при работе в паре. Чаще всего участники семинара-тренинга – студенты – рассказывают, почему они поступили на факультет психологии. Например: «занималась в молодежной организации, стало интересно», «мама предложила» и т.п. После каждого рассказа ведущему важно привлечь внимание участника к тому, что для него является самым важным в профессии психолога, что послужило основанием подобного профессионального выбора.

В конце «круга» ведущий обобщает основные мотивы профессионального выбора, названные участниками группы. Например: «помощь другим», «общение с людьми», «познание себя» и др.

2.4 Следующая часть работы является творческим исследованием личной мотивации профессиональной деятельности. Ведущий предлагает участникам исследовать «ту часть личности каждого, которая хочет быть психологом». Участникам предлагается следующее упражнение:

Подумайте, какая часть вашей личности, вашего Я, хочет быть психологом. Представьте эту часть в виде фигуры. Что это за фигура, рассмотрите ее повнимательней: как она выглядит, двигается, какие звуки издает. Позвольте этой картинке развиться, создайте небольшой кинофильм об этой фигуре: что она делает, как живет? Теперь подумайте, какое основное качество есть у этой фигуры, качество, которое составляет ее сущность. Назовите его. Как вы могли бы использовать это качество в вашей профессиональной деятельности или обучении? В каких других сферах жизни оно могло бы быть вам полезно?

Пример: «Я представляю часть своей личности, которая хочет быть психологом в виде фигуры Матери, она похожа на американскую статую Свободы. Она говорит очень спокойно, у нее глубокий грудной голос, разносящийся эхом. Если развить эту картинку как кинофильм, то эта женщина дает другим жизнь, она как Мать-земля - сеет зерна, которые прорастают в великолепные сады, колоситься рожь и т.п. Ее качества – это глубина и голосистость, у нее очень громкий, вездесущий голос, а поэтому она бесстрашна. Я чувствую свободу в шее, в том месте, откуда звучит голос. Основное ее качество – глубокая внутренняя свобода...».

Вначале ведущий проводит учебно-терапевтическую демонстрацию с одним из участников, чтобы показать основные этапы работы по упражнению.

Предупреждение: для выполнения подобной работы ведущему необходимо иметь знания и навыки психологического консультирования. Поскольку упражнение основано на принципах и идеях процессуально-ориентированной психологии, важным является изучение основ данного направления (в теоретическом плане в виде чтения литературы, либо в практическом через обучение основам данного направления) (Минделл А., 2000).

Далее участникам предлагается выполнить данное упражнение в парах. Время выполнения варьирует от 8 до 20 минут на каждого.

2.5. После завершения упражнения участники в кругу делятся своими впечатлениями, для чего ведущий может задать следующие вопросы: *что понравилось, что было трудно?* При обсуждении важно обратить внимание, чтобы каждый завершил для себя данную работу. Если у кого-то из участников остался негативный опыт – важно выяснить почему, внимательно выслушать. Возможно, необходимо повторить упражнение. Тогда с разрешения группы ведущий проводит еще одну учебно-терапевтическую демонстрацию с участником, у которого возникли трудности.

2.6 Следующий этап – это информирование участников о видах позитивной и негативной профессиональной мотивации. Здесь ведущий отмечает следующее:

Мотивы профессиональной деятельности психолога могут приобретать как позитивный, так и негативный характер. Например, мотив помогать другим людям является позитивным основанием для деятельности психолога, но в гипертрофированном виде преобразуется в «комплекс спасательства». К позитивной профессиональной мотивации относят: возможность помогать людям; возможность саморазвития; возможность открытого и искреннего общения с другим человеком в рамках профессионального взаимодействия; возможность занимать активную социальную позицию и способствовать изменениям в мире; желание поделиться накопленными знаниями. К негативной профессиональной мотивации относят: мотивацию профессиональной деятельности психолога, основанную на потребностях в любви и признании, поиске друзей (избегании одиночества), замещении личных проблем проблемами других людей, в основе которой лежат мотивы власти и управления другими людьми, решения собственных проблем в процессе профессионального взаимодействия с клиентом. Более подробно данный материал представлен в параграфах 1.1 и 1.2 данного пособия.

Ведущий обсуждает с участниками, каким образом различные мотивы профессиональной деятельности психолога могут приобретать как позитивный, так и негативный характер, как в деятельности психолога будет проявлять позитивная и негативная профессиональная мотивация, каковы последствия преимущественного негативного характера мотивов деятельности для психолога и его клиентов. Завершением обсуждения служит вопрос: *Каким образом можно избежать негативной профессиональной мотивации, как возможно ее трансформировать в позитивную?* Основными целями работы с профессиональной мотивацией являются осознание и психологическое консультирование в обла-

сти проблем, выступающих в качестве основания мотивации профессиональной деятельности (Лихтарников А.Л., Чеснокова Е.Н., 1998).

2.7. Одним из важных мотивов профессиональной деятельности психолога выступает мотив «помощи другим людям». Для психологической работы с данным стереотипом поведения людей, выбирающих «помогающие профессии» предлагается выполнить следующее задание. Участники в парах, по очереди отвечают на вопрос: *Какую профессию я бы выбрал, если бы у меня не было стереотипа помогать другим людям?* На выполнение задания дается от 7 до 10 минут для каждого (Jackins H., 1991).

Далее все участники по кругу делятся впечатлениями от выполнения задания. Ведущий внимательно выслушивает каждого и в конце обобщает все высказывания. В анализе и обсуждении ведущему важно подчеркнуть различия собственно стереотипа «помогать другим людям», как базового мотива деятельности работников «помогающей сферы», и заключенную в профессиях общественную пользу. Другими словами, все профессии общественно значимы с точки зрения выполнения каких-либо услуг, производства и т.д., важным является мотив, который движет человеком, выбирающим тот или иной вид деятельности. Например: «сделать других людей красивыми» (парикмахер) или «передать красоту природы или человеческого лица» (художник, фотограф) и др.

2.8. Дополнительным вопросом, который можно предложить участникам в работе над личной мотивацией профессиональной деятельности, выступает следующий: *какие мои личные потребности стоят за выбором профессии психолога? Какие мои личные потребности я стремлюсь удовлетворить в данном виде деятельности?* Участникам предлагается выполнить упражнение в парах. На выполнение задания дается от 7 до 15 минут для каждого. После чего, каждый участник по кругу кратко отвечает на вопросы, которые обсуждались при работе в паре. Ведущий внимательно выслушивает каждого и в конце обобщает все высказывания.

2.9. Ведущий просит каждого участника ответить на вопрос: *Что было важно, что понравилось в теме «мотивация профессиональной деятельности», с какими трудностями столкнулся?* Целью данной работы выступает осознание участниками итогов и основных результатов работы, а также получение ведущим обратной связи о ходе семинара-тренинга.

Тема 2. «Образ будущей работы»

1. Перед началом работы над данной темой важно обсудить с участниками семинара-тренинга вопрос: *почему важно исследовать образ будущей работы?*

2. Формирование «образа будущей работы» включает несколько этапов. Целью первых этапов выступает психологическое консультирование в области формирования «образа работы».

На первом этапе участникам в группах по три человека предлагается поделиться своими мечтами о будущей работе: *пусть каждый по очереди расскажет свои мечты о будущей работе, без ограничений, самое невозможное.* На выполнение задание дается 15 минут (примерно по пять минут на каждого в группе). Участники сами определяют время работы в группе.

3. В тех же группах участникам предлагается ответить на вопрос: *Чего вы опасаетесь в будущей работе? С какими трудностями вы можете столкнуться?* На выполнение задание дается 10 минут (примерно по 3 минуты на каждого в группе). Участники сами определяют время работы в группе.

Участники кратко, по желанию, называют трудности и опасения, которые они выделили. Например: «страшно, что не смогу помочь», «не смогу установить контакт с ребенком» и др. Затем проводится учебно-терапевтическая демонстрация с одним из участников семинара-тренинга по работе с опасениями по поводу будущей работы.

В завершение работы над темой «трудности и опасения по поводу будущей работы» важно провести какую-либо игру или творческое задание для того, чтобы дать возможность разрядить отрицательные эмоции, которые чаще переживают участники в связи с описанием «опасений и трудностей». Например: можно предложить участникам создать в тех же группах «страшилки» (как у детей) о работе молодого психолога. Или поиграть в какую-либо подвижную игру. Играть важно до тех пор, пока участники сами не скажут, что устали и готовы продолжить занятие дальше. (На одном из тренингов после рассказа «страшилок», который занял 25 минут, группа еще 20 минут играла в подвижную детскую игру. Участники могли подвигаться, побегать, много смеялись).

4. Участникам дается задание для выполнения в парах. Цель: конкретизация «образа будущей работы»:

Сформулируйте конкретные требования к своей будущей работе по следующим вопросам: а) в какой сфере вы хотите работать, б) с кем вы хотите работать (кто будут ваши коллеги), в) как должно выглядеть ваше рабочее место, д) какую вы хотите получать зарплату. Опишите, каким вы будете специалистом через 5 лет.

На выполнение задания дается от 10 до 15 минут на каждого участника. Ведущий дополнительно предлагает участникам записать во время работы в парах свои ответы.

5. Каждый участник по кругу представляет созданный им «образ работы». Ведущий задает уточняющие и дополняющие вопросы. Основной целью подобной работы является еще большая конкретизация «образа будущей работы»: сферы деятельности, особенностей работы и т.п. Чем более конкретный образ смогут создать участники, тем легче им будет сформировать на его основе цели построения профессиональной карьеры. Например, участник говорит: «Я хочу заниматься индивидуальным консультированием, принимать клиентов», и все. Ведущий может задать вопрос: «Вы хотите работать в каком-либо психологическом центре или индивидуально, с какими клиентами вы хотите работать – детьми, взрослыми и т.д.». Наш опыт показал, что студенты, еще не начавшие работать по специальности, очень подробно описывают только место работы. Это обычно кабинет с удобной мебелью, какими-то украшениями на стенах, отражающими индивидуальность психолога, но не очень яркими. В описаниях места работы также часто встречался аквариум, как часть интерьера. При этом участники семинара-тренинга достаточно схематично описывали все другие аспекты «образа работы» - содержание профессиональной деятельности, отноше-

ния с коллегами. В большинстве описаний психолог представлялся как индивидуальный консультант, либо организационный консультант.

6. Информирование участников об основных этапах становления и уровнях профессионального самосознания психологов. Для освещения данной темы дополнительно к мини-лекции ведущий группы может предложить участникам раздаточный материал следующего содержания:

Этапы становления профессионального самоопределения психолога.

[Вачков И.В. Уровни профессионального самоопределения психолога // Школьный психолог. – 2000. - № 16]

1. Самоопределение в конкретной профессиональной ситуации. Психолог видит смысл в выполнении определенных профессиональных функций, и, освоив несколько методических приемов, предпочитает пользоваться только ими. Например: «Я умею работать со ШТУРом» или «Я умею подготовить ребенка к школе».

2. Самоопределение на конкретном профессиональном посту - «Я психолог школы № 15». Здесь спектр профессиональных знаний, умений и навыков специалиста становится шире, однако возможность смены места работы оценивается скорее негативно.

3. Самоопределение в специализации – «Я специалист по психодиагностике». Данный этап характеризуется гибкостью в выборе работы, активным использованием разнообразных профессиональных навыков.

4. Самоопределение в профессии - «Я детский психолог». Психолог уже ограничивает проблемное поле своих профессиональных интересов.

Более подробно данный материал описан в параграфе 1.1 данного пособия.

7. Участникам предлагается в тех же парах, в которых выполнялось предыдущее задание (пункт 5), ответить на следующие вопросы: *1. Что вам необходимо, чтобы начать свою профессиональную карьеру (назовите конкретные шаги). 2. Если вы еще не начали свою профессиональную карьеру, определить время, когда вы приступите к ее началу? 3. Назовите те шаги, которые вы выполните первыми, в ближайшее время? Например: собрать информацию о том, где может начать работать молодому специалисту и т.п.* Основная цель данной работы сформулировать первые цели построения профессиональной карьеры. При этом цель предполагает формулирование определенного шага (набора действий) в сочетании с названием срока его исполнения.

В конце работы ведущий просит участников поделиться впечатлениями по желанию, отвечает на вопросы.

Тема 3. Самопрезентация в ситуации устройства на работу.

1. Участникам предлагается по очереди в парах ответить на вопрос: *Мои профессиональные качества. Что я знаю и умею делать как психолог?* Важно подчеркнуть, чтобы участники выделяли только позитивное, не критиковали себя за недостаток знаний или умений. Цель: формирование позитивного взгляда на собственные профессионально-значимые качества.

На выполнение задания дается от 7 до 10 минут на каждого участника. Ведущий дополнительно предлагает участникам записать во время работы в парах свои ответы.

2. Каждый участник по кругу представляет список качеств, делая это «гордым (победным) тоном». Задача ведущего, с одной стороны, - помочь выделить каждому имеющиеся у него профессиональные знания, умения и навыки. С другой стороны, ведущему важно следить за тем, чтобы не было самокритики, то есть участники с гордостью представляли себя другим как профессионала, исходя из тех качеств, которые есть. Отсутствие критики и «гордый тон» будут способствовать эмоциональной разрядке неуверенности в своих профессиональных качествах будущих психологов, работе с самооценкой профессиональных возможностей. Как показали наши исследования, проблема оценки себя как непрофессионала и некомпетентного специалиста выступает наиболее значимым фактором профессиональной дезадаптации студентов-психологов.

3. Информирование участников об основах эффективной самопрезентации и направленного формирования первого впечатления в ситуации устройства на работу. Информирование включает освещение следующих тем: А) особенности организации подбора персонала; Б) организация и структура интервью в ситуации собеседования при устройстве на работу. Здесь описать основные этапы и перечислить какие вопросы задают работники кадровой службы соискателю; В) самопрезентация (внешний вид, речь, подготовка). Подробный конспект лекции представлен в Приложении. Д) В качестве подготовки к ролевой игре участникам предлагается список техник самопрезентации. Для освещения данной темы дополнительно к мини-лекции ведущий группы может предложить участникам раздаточный материал следующего содержания:

Техники самопрезентации в повседневной жизни.

[Куницына В.К., Казаринова Н.В., Погорыша В.М. Межличностное общение. Учебник для ВУЗов - СПб.: Питер, 2001. - 544 с.]

1. Самоподдержка (self-promotion) – стремление произвести впечатление через описание своих достижений и способностей.

2. Ингрициация (ingratiation) – восхваление, приукрашивание, стремление сделать себя привлекательным для людей с высоким социальным статусом.

3. Уравновешивание успехов и ошибок (self-handicapping) – выделение позитивного в негативных характеристиках, обоснование плохих результатов, создание помех отрицательному впечатлению

4. «Греться в лучах чужой славы» (basking in reflected glory) – подчеркивание своей связи со знаменитыми, успешными, выдающимися людьми при выстраивании своего образа.

Завершается мини-лекция обсуждением вопроса о том, на каком этапе собеседования эффективны те или иные техники самопрезентации. Наиболее эффективной для самопрезентации можно считать технику «самоподдержки». Технику «уравновешивания успехов и ошибок» можно использовать, если возникает, например, вопрос об опыте работы и возрасте молодого специалиста. Задача данной техники – выделить и подчеркнуть преимущества оцениваемого качества. В качестве преимуществ молодого возраста можно выделить: желание долго оставаться на данном месте работы, желание сделать карьеры и самоутвердиться, высокую способность к обучению, физическое здоровье, высокую

адаптивность к переменам, отсутствие вредных профессиональных привычек и шаблонов (Воронина О.В., Оленникова М.В., Сопина О.П., 2001). Ведущий подробно обсуждает заявленные вопросы, сначала спрашивая у участников их мнения, затем представляя содержание мини-лекции.

В целом в описании самопрезентации важно отдельно обсудить вопрос о некорректности манипулирования и важности представления правдивой информации на собеседовании, о последствиях выбора различных способов поведения.

4. *Ролевая игра «Собеседование при устройстве на работу»*. Цель: дать возможность участникам получить оценку со стороны (обратную связь) о поведении в ситуации устройства на работу.

Основное содержание ролевой игры будет сконцентрировано на следующих четырех вопросах, которые обязательно задают при устройстве на работы: *расскажите о себе, назовите ваши сильные и слабые стороны, почему мы должны взять на работу именно вас?*

В качестве подготовки участникам предлагается составить краткие ответы на данные вопросы. На выполнение задания дается 5 минут. Затем участники разбиваются на группы по 3 человека и разыгрывают ситуацию собеседования при устройстве на работу. Один из участников выступает в качестве соискателя, двое других в качестве интервьюеров. После проигрывания ситуации собеседования каждый «соискатель» получает обратную связь от других участников группы о своей работе по следующим вопросам: *1) что хорошо сделал, что хорошо получалось? 2) что могло бы быть лучше? 3) какие техники самопрезентации были использованы?* Затем участники меняются ролями, так, чтобы каждый смог побыть в роли «соискателя». Для проведения подобной работы необходимо от 40 до 50 минут.

5. После завершения ролевой игры участникам предлагается в той же группе ответить на вопрос: *что я чувствовал в ситуации ролевой игры?* Затем уже в большой группе участники делятся своими впечатлениями, для чего ведущий может задать следующие вопросы: *что понравилось, что было трудно в работе?* В качестве трудностей участники нашего семинара-тренинга называли следующее: «трудно выделить позитивные качества», «тяжело ощущение некомпетентности». В качестве позитивного в данной форме работы участниками было выделено: «увидели значимость самопрезентации, важность подготовки заранее к собеседованию». Одна участница приняла решение «дома прорепетировать перед зеркалом перед собеседованием».

В целом данная работа служит лишь первым шагом в обучении самопрезентации и ставит своей целью скорее дать возможность участникам задуматься о том, как они выглядят со стороны, представить им основные принципы направленного формирования первого впечатления.

Заключение. Подведение итогов работы на семинаре-тренинге

1. В заключение семинара-тренинга можно предложить участникам какую-либо игру или задание позитивного содержания. Например: поговорить друг другу комплименты.

2. Для подведения итогов семинара-тренинга ведущий задает участникам следующие вопросы: 1) *Что понравилось, что было важно в семинаре-тренинге? Какая тема привлекла наибольшее внимание?* 2) *Что было трудно на семинаре-тренинге?*

Критерии эффективности

Оценки эффективности семинара-тренинга идет по следующим направлениям: 1) когнитивный компонент (анализ полученных знаний, изменение личностных установок); 2) аффективный компонент (оценка общего отношения участников к семинару-тренингу); 3) поведенческий (оценка количества и качества приобретенных участниками навыков).

Для оценки эффективности результатов семинара проводится:

А) круги обратной связи в течение и по окончании семинара-тренинга. Участники отвечали на вопросы: 1) *Что понравилось в семинаре-тренинге (аффективный компонент); Что было важно (когнитивный компонент)?* 2) *Что было трудно?* Данный вопрос включает как когнитивный, так и аффективный компоненты оценки эффективности. Затруднения в течение семинара-тренинга могут носить эмоциональный характер. Например: «было тяжело участвовать в собеседовании», «чувствовал себя беспомощно». Также ответы на данный вопрос могут относиться и к когнитивному компоненту, что бывает достаточно редко. Например: «эту тему мы уже изучали, мне она знакома».

Б) Итоговая анкета, которая включает в себя следующие вопросы:

- *Как Вы оцениваете семинар-тренинг? а) отличный; б) хороший; в) удовлетворительный; г) слабый (аффективный компонент).*
- *Что Вам дала работа на этом семинаре-тренинге? Что важного и полезного для себя Вы узнали? (когнитивный компонент).*
- *Как в дальнейшем Вы собираетесь использовать полученные знания и навыки? (когнитивный компонент).*

В) Последующие встречи с участниками тренинга для оценки эффективности использования ими приобретенных навыков.

Оценка эффективности семинара-тренинга

1) Аффективный компонент. Большинство участников тренинга (93%) оценили его как «отличный», 7 % оценили, как «хороший». В высказываниях в ходе семинара-тренинга и в итоговой анкете участники отмечали, что довольны «веселой атмосферой и общением на тренинге», получили «много положительных эмоций», оценивали занятия как интересные. В итоговой анкете одна участница отметила, что у нее «появилось чувство, что не зря пошла учиться на психологический факультет».

Б) Когнитивный компонент:

В качестве наиболее важных итогов семинара-тренинга участниками было отмечено:

- Конкретизация представлений о будущей работе («более детально подумала, какой именно будет моя работа», «приблизилась к своей будущей работе» и др.) - 29 %.

- Осознание профессиональной мотивации и личностных особенностей («много узнала о себе», «открыла новые качества и резервы, которые помогут в профессиональной деятельности», «узнала, что можно выделить в себе «Образ психологии»», важно было определить «мотив поступления именно на факультет психологии») - 43 %.
- Перспективное планирование («глубже задумалась о своем будущем», важно было «определить цели дальнейшей деятельности») - 14 %.
- Изменение установок и самоощущения («преодолела барьер в общении», «снизилась тревожность», «психологи – отличные люди», «получила настрой на конструктивное разрешение проблем») – 29 %.
- Получение важной информации о позитивной и негативной профессиональной мотивации деятельности психолога - 7 %.
- Формирование навыков эффективной самопрезентации - 14 %.
- Полезность, важность и содержательная наполненность занятий в целом («много полезной информации», «интересные позиции, мысли, идеи», «опредмеченность и направленность деятельности») - 21 %.

В качестве сфер, в которых будут использованы полученные знания и навыки, участниками были выделены: общение с другими людьми (14%), место обучения, университет (14%), при устройстве на работу и будущей профессиональной деятельности (28%), в саморазвитии (7%), в жизни в целом (36%).

В) Оценка поведенческого компонента тренинга пока затруднительна, поскольку основной состав участников семинара-тренинга в нашей ситуации еще не собирается искать работу и посещать собеседования при приеме на работу. В целом в анкетах участники отмечали важные изменения по отношению к теме самопрезентации: «значительным оказался полученный навык самопрезентации», «буду использовать техники самопрезентации при устройстве на работу».

2.3.2. Семинар-тренинг «Первые шаги в профессии», часть 2 (для молодых специалистов)

Цель тренинга: способствовать повышению эффективности процесса адаптации молодых специалистов-психологов к трудовой деятельности.

Для реализации этой цели необходимо решить следующие задачи:

1. Способствовать повышению самооценки у участников группы.
2. Дать возможность участникам группы найти для себя безопасные способы разрядки положительных и отрицательных эмоций.
3. Научить участников группы осознавать свои стереотипы межличностного восприятия.
4. Развивать у участников группы способность принимать на себя ответственность за себя и свою жизнь.
5. Дать возможность участникам группы получить опыт безоценочного принятия себя другими людьми.

Работа проводится как в большом круге, так и в парах (такую форму работы мы будем называть сессией), в малых группах.

Программа рассчитана на 12 часов. Предполагаемое количество участников – 10 –12 человек.

Ниже приводится содержание занятий.

I день

Цели и задачи занятия.

1. Способствовать формированию у участников конкретных целей и ожиданий от участия в тренинге.
2. Выработать правила поведения в группе, способствующие установлению и сохранению атмосферы психологической безопасности.
3. Способствовать осознанию личностного смысла профессиональной деятельности.
4. Работать с чувствами участников группы, связанными с ожиданиями, которые предъявляются окружающими.

Описание хода занятия.

1. Знакомство.

Участники группы по кругу отвечают на три вопроса:

- моё имя;
- чего я жду от участия в этом тренинге?
- что мне в себе нравится как в психологе?

2. Обсуждение и установление правил.

Ведущий задаёт вопрос: “Какие правила мы должны все соблюдать, чтобы мы могли чувствовать себя здесь свободно и безопасно ?”

Участники группы обсуждают предлагаемые правила. Ведущий в свою очередь предлагает следующие правила:

- не перебивать друг друга;
- не осуждать и не оценивать себя и других участников группы;
- говорить только о себе, от своего имени;
- правило конфиденциальности;
- не пропускать занятия и не опаздывать на них;

3. Выполнение упражнения на осознание личностного смысла профессиональной деятельности. Участникам группы предлагается нарисовать на листе бумаги в любой форме свои представления, ассоциации, связанные с работой психолога. Подумать, какие чувства и ощущения вызывает данный рисунок. Затем участники разбиваются на пары, показывают свои рисунки партнеру и обсуждают с ним изображение и связанные с ним переживания. После выполнения задания в парах участники рассказывают о своих впечатлениях от упражнения по кругу.

4. Группа поддержки психологов. Образуются малые группы (по 4 - 5 человек), участники которых отвечают на вопросы:

- почему хорошо быть психологом?
- почему трудно быть психологом?
- что мне нравится в себе как в психологе?

При ответе на каждый вопрос каждому участнику дается по 2 минуты.

После окончания работы малых групп участники делятся впечатлениями от проделанной работы в большом кругу.

В парах участники говорят о том, что они слышали и слышат от окружающих-непсихологов и психологов о том, какими психологи должны и не должны быть, какими они бывают.

В малых группах рисуются портреты идеального психолога. Проводится презентация выполненных работ.

5. Упражнение «Ужасный психолог». Ролевая игра в парах. Участники по очереди изображают психолога, нарушающего абсолютно все нормы профессионального поведения и абсолютно не соответствующего идеальным представлениям.

6. Творческое задание. Участники делятся на малые группы. Задание – вспомнить несколько анекдотов о психологах и инсценировать один из них. Инсценировки представляются на большом кругу.

Подведение итогов работы за день. Участники по кругу отвечают на вопрос: «Что было важно, полезно, интересно в сегодняшней работе?»

II день

Цели и задачи занятия

1. Помочь участникам группы проработать страхи, связанные с профессиональной деятельностью психолога.
2. Способствовать разрядке чувств, связанных с подавлением по возрастному признаку.

Описание хода занятия.

1. Круг “что нового, что хорошего произошло у вас за последние дни ?” После выполнения упражнения важно спросить участников об их чувствах и обсудить эффект, который оказывает это упражнение.
2. Повторение правил работы в группе (можно в форме сочинения «вредных советов»).
3. Беседа в кругу о том, какие страхи могут возникать у психолога по ходу профессиональной деятельности.
4. Участники тренинга по очереди рассказывают один из произошедших с ними на работе страшных случаев легким тоном.
5. Сочинение страшилок о работе психолога.
6. Еще одна часто встречающаяся проблема, затрудняющая профессиональную адаптацию, - подавление молодых взрослых. В парах предлагается вспомнить ситуацию, когда меня подавляли по причине моей «молодости и неопытности».
7. Техника «одной победы». Вспомнить ситуации, когда я одерживал победы над подавлением. Сначала работа проводится в парах, потом – на большом кругу.
8. В малых группах составление «Декларации прав молодого психолога». Представление работ.
9. Игра «Хорошо-плохо».
10. Подведение итогов работы за день.

III день.

Цели и задачи занятия:

1. Работать над повышением самооценки у участников группы, развитию у них чувства принятия себя.
2. Способствовать интеграции опыта, полученного на семинаре.

Описание хода занятия.

1. Круг «новое, хорошее».
2. Работа над повышением самооценки начинается с обсуждения проблемы «я недостаточно хорош». Можно обсудить следующие вопросы:
 - Какими воспринимают себя маленькие дети?
 - Как происходит формирование проблемы «я недостаточно хорош»?
 - Кто может способствовать её появлению?
 - Какие фразы, закрепляющие пониженную самооценку мы часто слышим, а иногда и используем сами в повседневной жизни?
 - Как проблема «я недостаточно хорош мешает мне жить и работать? (Нужно вспомнить конкретные случаи.)
3. Выполнение упражнения «Техника одного вопроса». Участники разбиваются на пары. Один из партнёров, обращаясь ко второму по имени задаёт ему всё время один и тот же вопрос: «Почему я тебе нравлюсь?» Очень важно ответ выслушивать молча, не благодаря и не споря. После смены ролей участники возвращаются в круг и говорят о том, что получилось и что было трудно в этом упражнении.
4. Выполнение упражнения «Полная положительная самооценка». Участники разбиваются на пары и в течение 15 минут каждый из участников говорит о том, что ему нравится в себе, что он в себе любит. После окончания упражнения необходимо провести круг по обмену чувствами.
5. Техника «Комплименты». Каждому участнику группа рассказывает о том, что в нем нравится.
6. Для интеграции полученного на тренинге опыта проводится упражнение «Мудрый учитель».
7. Круг: «Что мне понравилось на этом тренинге, что было для меня важно, интересно, полезно».

Критерии оценки эффективности тренинга аналогичны приведенным выше.

2.3.3. Деловая игра «Собеседование» (для студентов)

В современных условиях психологи и специалисты в области организационной психологии все чаще используют различные варианты моделирования. Одним из основных методов моделирования является деловые игры, которые предполагают имитации реальных ситуаций [Пугачев В.П., 2000; Уткин ЭА., Кочеткова А.И., 1998]. Деловые игры применяются для овладения практическими навыками участниками процесса моделирования, выражающимися в способах решения тех или иных жизненных задач, которые можно смоделировать и попробовать свои силы. Кроме того, в смоделированных ситуациях происходит освоение образцов, правил и норм поведения, которые приняты в той или иной реальной ситуации. Моделирование игровых действий позволяет участникам этого процесса, во-первых, знакомство с различными ситуациями делового взаимодействия, во-вторых, находить достоинства и недостатки своего поведения в деловом взаимодействии, и в-третьих, научиться анализировать их в процессе обсуждения.

Нами разработан и апробирован вариант деловой игры для студентов младших курсов, обучающихся на психологических факультетах, которая направлена на создание условий для формирования у ее участников структурированного образа будущей профессиональной деятельности.

Цель игры «Собеседование»: создание условий для формирования у студентов-психологов образа будущей работы.

Задачи игры. Основной задачей является создание условий для самоанализа участниками собственного образа будущей работы через его вербализацию. Помимо этого, в рамках игры решаются задачи, связанные с подготовкой студентов к прохождению реального интервью в ситуации трудоустройства:

- наглядное представление реальной ситуации собеседования, позволяющее определить возможные стратегии собственных действий в аналогичной реальной ситуации;
- приобретение навыков решения проблем в условиях, максимально приближенных к реальной ситуации.

Кроме того, подобная организация занятий позволяет повысить интерес студентов к учебному процессу.

Описание смоделированной ситуации. В деловой игре участвуют студенты младших курсов, выступающие в роли потенциальных соискателей, с которыми проводят собеседование интервьюеры (в их роли могут выступить студенты выпускных курсов, имеющие опыт практической работы, или преподаватели).

Вопросы интервью не стандартизированы. Основной темой для беседы являются причины выбора интервьюируемым данной профессии, его представление о собственных функциях в той или иной организации. Сюда включаются вопросы о выборе и видении будущей профессиональной деятельности «соискателей», их представление о положительных и отрицательных сторонах профессии. Наиболее важной частью интервью является тема будущей профессиональной деятельности «соискателей».

В свою очередь «соискатели» получают расширенную информацию о бу-

душей профессии, о характерных сложностях, которые могут возникать на пути вхождения в профессиональную деятельность, а также о возможных вариантах развития себя как профессионала. Общее время взаимодействия по поводу будущей работы между соискателями и интервьюерами составляет 15-20 минут.

Ситуация интервью является для «соискателей» новой, им приходится представлять себя в роли будущего специалиста и мысленно представлять профессиональную деятельность психолога. В то же время, «интервьюеры» получают возможность «инвентаризации» собственных профессиональных представлений.

Подтверждение эффективности метода. Для подтверждения эффективности этого метода применялась авторская оценочная шкала исследования образа будущей работы студентов-психологов до и после смоделированного собеседования. Она предполагает оценку основных компонентов субъективного восприятия человеком его будущей работы. В числе наиболее приоритетных факторов, которые вносятся на становление образа будущей профессии, входят [Е.В. Таранов, А.А. Грачев, В.Н. Гюппенен, 1981]:

- интересная работа,
- благоприятные условия труда,
- хорошая заработная плата,
- возможности для профессионального роста,
- социальная значимость результатов труда,
- хорошие взаимоотношения с коллегами и руководством.

Процедура исследования строится следующим образом: респондентам предлагается самостоятельно охарактеризовать и оценить по степени выраженности отдельных признаков компоненты будущей работы по семибальной шкале.

Используется симметричная шкала градации ответа 3 2 1 0 3 2 1, на одной стороне содержание ответов имело положительную оценку, а с другой стороны – отрицательную. Для подсчета оценок применяется асимметричная шкала от 1 до 7, где ответы, попавшие в зону от 1 до 3, имеют отрицательную оценку, 4 – нейтральную, а попадание в зону от 5 до 7 – положительную оценку.

Данные, полученные с помощью описанной шкалы, сопоставлялись с результатами психосемантических методик, направленных на изучение различных компонентов образа будущей работы, а также опросных методов.

В нашем исследовании на первом этапе «соискателям» (всего 70 человек) предлагалось охарактеризовать их представление о будущей работе до собеседования. На втором этапе предлагалось охарактеризовать свою будущую работу уже после прохождения собеседования с «интервьюерами».

Результаты исследования показали, что по завершению собеседования образу будущей работы «соискателя» претерпевает существенные структурные изменения, становясь более интегрированным, цельным [Тужикова Е.С., 2003].

В целом можно отметить, что смоделированные ситуации, отражающие типичную процедуру собеседования в реальных условиях, позволяют эффек-

тивно интегрировать теоретические и практические навыки студентов, получаемые в вузе, с реальными условиями жизни. В процессе становления молодых специалистов на этапе обучения в профилирующем вузе, где формируется отношение к профессиональной деятельности, их участие в смоделированной ситуации собеседования и подробном ее разборе дает возможность студентам эффективно использовать получаемые знания и навыки, а также сделать выводы о том, как наиболее эффективно, с учетом своих личных и профессиональных качеств, самопрезентовать себя в процессе собеседования, что позволит им повысить свою личную конкурентноспособность на рынке труда.

2.4. МЕТОДЫ УГЛУБЛЕННОЙ ПСИХОДИАГНОСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

Углубленная психодиагностика позволяет определить причины выявленных затруднений в профессиональной адаптации, а также оценить последствия этих затруднений. Ниже приведена характеристика двух методов углубленной психодиагностики.

2.4.1. Опросник профессиональной мотивации психологов разработан в рамках данного исследования. Он предназначен для определения доминирующих мотивов такой специфической деятельности, как оказание психологической помощи людям. Опросник прошел все необходимые процедуры оценки надежности и валидности.

Инструкция: *Уважаемые коллеги! Оцените, пожалуйста, степень Вашего согласия со следующими утверждениями по 5-балльной шкале, где «0» означает «совсем не согласен», «1» - «не согласен», «2» - «скорее не согласен, чем согласен», «3» – «скорее согласен, чем не согласен», «4» – «согласен», «5» – «полностью согласен»*

Текст опросника.

1. *Большинство психологов, работая с другими людьми, стремятся научиться решать собственные проблемы*
2. *Психологами становятся те, кто не любит физического труда*
3. *Самое привлекательное в работе психолога – возможность открыто выражать свои чувства и мысли*
4. *Творчество – вот что самое важное в работе психолога*
5. *Настоящий психолог всегда готов прийти на помощь другому человеку*
6. *Психолог должен постоянно работать над собой, и это здорово*
7. *Главное в работе психолога – это высокая зарплата*
8. *Большинство психологов привлекает к своей работе возможность общения с другими людьми*
9. *Большинство психологов на самом деле самоутверждается за счет своих клиентов*
10. *Только в этой профессии человек может по-настоящему раскрыться, реализовать свой потенциал*
11. *Хорошо, что работе психолога не требуется физических усилий*
12. *Большинству психологов нравится быть искренним в общении с клиентами*
13. *По своей сути, психолог – очень творческая профессия, и этим она привлекательна*
14. *Психологу свойственно стремление помочь людям*
15. *Многие люди не работали бы психологами, если бы эта профессия не давала бы возможность хорошего заработка*
16. *Работа психолога позволяет ему удовлетворять природную потребность в общении*

17. Многие психологи, рано или поздно, начинают жить жизнью своих клиентов
18. Работать психологом – это очень приятно!
19. Одной из сторон в работе психолога является возможность избавиться от собственных проблем
20. Работа психолога привлекает отчасти тем, что не требует особого напряжения сил
21. Многих привлекает то, что психологическая помощь – это очень творческий процесс
22. Одна из самых привлекательных сторон в работе психолога – возможность помогать людям
23. Многие начинают работать психологом потому, что эта работа предполагает постоянный личностный рост
24. Само по себе взаимодействие с клиентом очень увлекательно
25. Иногда приятно чувствовать себя более компетентным и сведущим, чем клиент
26. Психолог имеет прекрасную возможность учиться на чужих ошибках
27. Иногда истории, рассказанные клиентами, кажутся психологу более увлекательными и интересными, чем его собственная жизнь
28. Профессия психолога дает человеку прекрасную возможность для самореализации
29. Психолог в силу своего образования может более объективно оценить жизненную ситуацию клиента, чем сам клиент
30. Большинство психологов, решая чужие проблемы, на самом деле убегают от своих
31. Работа психолога позволяет ему почувствовать себя значимым человеком для других людей

Ниже приведен ключ к опроснику и средние значения по шкалам (см. таблицу 14):

- ◆ Мотивация профессиональной помощи с ориентацией на саморазвитие: 3, 4, 5, 6, 10, 13, 14, 18, 21, 22, 23, 28
- ◆ Мотивация решения собственных проблем: 1, 9, 17, 19, 25, 26, 27, 29, 30, 31
- ◆ «Внешняя мотивация» профессиональной деятельности: 2, 7, 11, 15, 20
- ◆ Мотивация общения: 8, 12, 16, 24

Учитывая, что характер распределения показателей по шкалам не вполне удовлетворяет критериям «нормальности», ниже приведены критические значения (превышение которых означает выраженность соответствующего мотива), вычисленные на основе процентильных оценок:

- ◆ Мотивация профессиональной помощи с ориентацией на саморазвитие: 44 балла
- ◆ Мотивация решения собственных проблем: 26 баллов
- ◆ «Внешняя мотивация» профессиональной деятельности: 9 баллов
- ◆ Мотивация общения: 15 баллов.

Таблица 14.

Средние и стандартные отклонения для шкал Опросника профессиональной мотивации психолога

Параметр	Мотивация профессиональной помощи с ориентацией на саморазвитие	Мотивация решения собственных проблем	«Внешняя мотивация» профессиональной деятельности	Мотивация общения
Среднее значение	41,50	24,73	7,23	12,77
Стандартное отклонение	7,78	5,01	3,41	3,63

Шкалы интерпретируются следующим образом.

Мотивация профессиональной помощи с ориентацией на саморазвитие характеризуется внутренней потребностью к осуществлению деятельности, направленной на оказание профессиональной психологической помощи людям. Ценность собственной деятельности субъективно высока. Клиенты воспринимаются нестереотипно, психолог стремится найти индивидуальный подход к каждому. Хотя такой стиль работы вызывает значительное эмоциональное истощение, для него характерно сохранение психологом положительного отношения к себе и своей работе.

Мотивация решения собственных проблем связана с субъективным обесцениваем профессии психолога, отрицанием ее значимости, что автоматически приводит к нарушению процесса профессиональной самоидентификации. Данный внутриличностный конфликт проявляется в профессиональном взаимодействии. На фоне завышенной самооценки психолога возрастает стереотипность восприятия клиентов, которые начинают вызывать, прежде всего, отрицательные эмоции.

«Внешняя мотивация» профессиональной деятельности обусловлена доминированием ценности материального вознаграждения. Позиция психолога в организации, как правило, конформна, внимание акцентируется на особенностях взаимодействия с начальством, профессиональное взаимодействие с клиентом отходит на второй план, что связано со стереотипизацией данного процесса. Одним из признаков высокого уровня внешней мотивации оказания психологической помощи является высокий уровень профессионального выгорания.

Мотивация общения доминирует в структуре мотивации профессиональной деятельности тех психологов, которым свойственна высокая потребность в аффилиации. Процесс профессионального взаимодействия с клиентом воспринимается позитивно, возникает ощущение эффективности собственной деятельности. Особенностью данного типа профессиональной мотивации явля-

ется высокая оценка себя как профессионала, что связано с невыраженностью тенденции к профессиональному развитию.

Первая и четвертая шкалы опросника диагностируют конструктивную профессиональную мотивацию, в то время как вторая и третья – неконструктивную.

2.4.2. Шкала эмоционального выгорания К. Маслач (МВИ) позволяет определить степень выраженности синдрома «эмоционального выгорания» как эффекта нарушения профессиональной адаптации. На русском языке эта методика не публиковалась. В рамках настоящей работы была произведена апробация её применения на выборке российских психологов. Методика предназначена для измерения выраженности синдрома «выгорания» у профессионалов, вовлеченных в длительный, тесный и эмоционально напряжённый контакт с другими людьми.

Выраженность синдрома «сгорания» измеряется по трем субшкалам:

1. Эмоционального истощения.
2. Потери положительного отношения к себе и своей работе.
3. Деперсонализации(степени выраженности отрицательного отношения к клиентам).

Опросник состоит из 22 утверждений, каждое из которых респондентам предлагается оценить по двум параметрам: частоты проявления(от 1 до 6) и интенсивности(от 1 до 7).

Инструкция: *Оцените, пожалуйста, как часто и с какой интенсивностью у вас возникают следующие ощущения и мысли. Оценивайте каждое высказывание по двум критериям: частоты и интенсивности.*

В столбце «Как часто» выставляйте цифры от 1 до 6, учитывая, что «0» означает «никогда», «1» - «несколько раз в год», «2» – «раз в месяц», «3» - несколько раз в месяц», «4» – «каждую неделю», «5» – несколько раз в неделю», «6» – «каждый день».

В столбце «С какой интенсивностью» выставляйте цифры от «1» («очень слабо, почти незаметно») до «7» («очень сильно»).

Ниже представлен текст опросника.

1. *Я чувствую эмоциональное истощение от своей работы.*
2. *Я чувствую сильную усталость в конце рабочего дня.*
3. *Встав утром, я чувствую утомление при мысли о новом рабочем дне.*
4. *Работать весь день с людьми - напряжение для меня.*
5. *Я "сгораю" на этой работе.*
6. *Я неудовлетворен своей работой.*
7. *Я чувствую, что работаю слишком много.*
8. *Работа с людьми - слишком сильный стресс для меня.*
9. *Я чувствую, что работаю на пределе своих возможностей.*
10. *Я с легкостью могу понять, что чувствуют мои клиенты в разных ситуациях.*
11. *Я успешно решаю свои профессиональные задачи.*

12. Я чувствую, что своей работой я оказываю положительное влияние на жизнь других людей.

13. Я чувствую себя очень энергичным.

14. При работе с учениками мне легко удается создавать атмосферу взаимодействия.

15. Я чувствую радость после тесного общения с моими клиентами.

16. В своей профессиональной деятельности я достиг значительных успехов.

17. Мне удается сохранять спокойствие, сталкиваясь на работе с эмоциональными проблемами.

18. Я чувствую, что обращаюсь с некоторыми клиентами так, будто бы они неодушевленные предметы.

19. Я стал более черствым по отношению к людям после того, как поступил на эту работу.

20. Меня беспокоит, что моя работа эмоционально на меня плохо влияет.

21. Меня не заботит судьба некоторых моих клиентов.

22. Я чувствую, что клиенты обвиняют меня в некоторых своих проблемах.

Утверждения с 1 по 9 относятся к первой субшкале, с 10 по 17 - ко второй, а с 18 по 22 - к третьей. По каждой субшкале высчитываются средние значения по показателям частоты и интенсивности. Также высчитывается суммарная оценка по каждой субшкале и общая сумма по всему тесту. При подсчёте последней нужно иметь в виду, что оценки по второй субшкале берутся с обратным знаком.

Средние и стандартные отклонения по шкалам для американской выборки приводятся в таблице 15.

Таблица 15.

Средние и стандартные отклонения для субшкал опросника MBI (по данным С. Maslach)

Критерий	Субшкала I	Субшкала II	Субшкала III
<u>Частота</u>			
средние по шкалам	2.71	4.23	1.57
стандартные отклонения	1.30	1.04	1.17
<u>Интенсивность</u>			
средние по шкалам	3.33	5.02	2.13
стандартные отклонения	1.49	0.97	1.54

Работа по разработке норм для нашей выборки была начата в данном исследовании. Результаты приведены в таблице 16.

Таблица 16.

Средние и стандартные отклонения для субшкал опросника МВІ (по результатам данного исследования)

Критерий	Субшкала I	Субшкала II	Субшкала III
<u>Частота</u>			
средние по шкалам	3.20	5.08	2.10
стандартные отклонения	1.30	0.75	1.44
<u>Интенсивность</u>			
средние по шкалам	4.02	1.57	3.77
стандартные отклонения	0.94	1.17	2.90

2.5. ПРИНЦИПЫ ОКАЗАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ В ПРОЦЕССЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

Получение психологической помощи является необходимым условием успешной профессиональной деятельности психолога, поскольку его собственная «личностная проработанность» непосредственно влияет на качество оказываемых им услуг.

Оказание психологической помощи психологам, по сути, ничем не отличается от обычной консультационной работы, базирующейся на принципах безоценочности, принятия, доверия, поддержки, безопасности и т.д.

Психологическая помощь может оказываться в индивидуальной (консультации) и групповой (семинары-тренинги, группы поддержки, терапевтические группы) форме. Технологии групповой формы психологической помощи во многом совпадают с описанными выше психопрофилактическими технологиями. Поэтому ниже приведены лишь основные этапы индивидуального консультирования по проблемам профессиональной адаптации.

В качестве таких этапов можно назвать:

1. Установление контакта
2. Определение первичного запроса
3. Прояснение ситуации (возможно переформулирование запроса)
4. Заключение контракта
5. Работа с выявленными эмоционально-личностными трудностями, связанными с адаптацией к профессиональной деятельности
6. Подведение итогов, определение последующих шагов в реальной жизни.

Конкретное содержание этих этапов определяется спецификой профессиональной подготовки психолога-консультанта (направлением психологического консультирования, которого он придерживается).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема профессиональной адаптации начинающего специалиста многогранна и сложна. Авторы отдают себе отчет в том, что описать ее полностью в рамках одного пособия невозможно. Тем не менее, была предпринята попытка осветить основные факторы, влияющие на процесс профессиональной адаптации начинающих психологов, а также систему психологического сопровождения молодых специалистов на этапе вхождения в профессию.

Поскольку данная работа выросла из эмпирических исследований и практической деятельности авторов по оказанию психологической помощи студентам и выпускникам психологических факультетов, приведенные в ней методы и технологии работы апробированы и доказали свою эффективность. В то же время, необходимо отметить, что приведенная система работы является авторской, и, как всякая авторская модель, допускает модификации в соответствии с профессиональным опытом использующего ее специалиста, а также реальными запросами, с которыми он сталкивается.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреева Н.С. Социально-психологические особенности профессионального самоопределения выпускников ВУЗов психологических специальностей в настоящее время. Автореферат дис. ... к.пс.н. М., 2001
2. Аргайл М., Фернхэм А., Грэхем Дж.А. Концепт ситуации в различных областях психологии // Психология социальных ситуаций. СПб., 2001. С. 41-58
3. Белецкая Я.Б. Особенности развития профессионального мышления у студентов-психологов // Психология XXI века. Тезисы конференции. СПб., 2001. С. 176-177
4. Битянова М.Р. Организация психологической работы в школе. М., 1999
5. Богданова О.В. Самосознание как фактор профессионального самоопределения практического психолога. Автореферат дис. ... к.пс.н. М., 2001
6. Бодалев А.А. Психология общения. М., 1995
7. Вачков И.В. Уровни профессионального самоопределения психолога // Школьный психолог. 2000. № 16
8. Воронина О.В., Оленникова М.В., Сопина О.П. Грамотное поведение на рынке труда или Как искать и найти работу. СПб., 2001.
9. Грузд Л.В. Ценностно-мотивационная сфера личности студентов-психологов // Психология XXI века. Тезисы конференции. СПб., 2001. С. 118-119
10. Дуракова И.Б. Управление персоналом. М., 1998
11. Есликова Е.В. Психологические особенности конфликтов профессионального самоопределения (в период взрослости). Автореферат дис. .. к.пс.н. СПб., 2000
12. Забродин Ю.М. Профессиональная ориентация как элемент управления человеческим ресурсом на рынке труда и профессий. // Профорентация и проблемы занятости молодежи. Омск, 1994
13. Ильин Е.П. Мотивы человека. Киев, 1998
14. Коновалова Н.Л. Предупреждение отклонений в развитии личности при психологическом сопровождении школьников. СПб., 1999
15. Кораблина Е.П. Субъект помогающей деятельности как предмет психологического исследования // Психологические проблемы самореализации личности. Выпуск 4. СПб., 2000. С. 147-155
16. Крайг Г. Психология развития. СПб., 2000
17. Крижанская Ю.С., Третьяков В.П. Грамматика общения. М., 1999
18. Куницына В.К., Казаринова Н.В., Погольша В.М. Межличностное общение. СПб., 2001.
19. Кухарчук А.М., Ценципер А.Б. Профессиональное самоопределение учащихся. Минск, 1976
20. Лихтарников А.Л., Чеснокова Е.Н. Психологическое консультирование. СПб., 1998.
21. Микляева А.В., Румянцева П.В., Тужикова Е.С., Тупицына И.А. Профессиональная адаптация молодых специалистов-психологов на различных этапах вхождения в профессию // Интегративный подход в психологии. СПб., 2003. С. 339-347

22. Минделл А. Скачь задом наперед. М., 2000.
23. Моховиков А.Н. Введение в психологическое консультирование. М., 1999
24. Мудрик А.В. Время поисков и решений. М., 1990
25. Овчарова Р.В. Справочная книга школьного психолога. М., 1996
26. Осницкий А.К. Умения саморегуляции в профессиональном самоопределении учащихся // Вопросы психологии. 1992. №№ 1, 2
27. Парачев А.М. Символический анализатор мира. Рукопись. 1998
28. Петренко В.Ф. Введение в экспериментальную психосемантику: исследование форм репрезентации в обыденном сознании. М., 1983
29. Петренко В.Ф. Психосемантика сознания. М., 1988
30. Посохова С.Т. Психология адаптирующейся личности: субъектный подход. СПб., 2001
31. Проселова В.М. Диагностика профессионального самосознания психологов-практиков. Автореферат дис. ... к.пс.н. Казань, 2001
32. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом. М., 2000
33. Реан А.А. Проблемы и перспективы развития концепции локуса контроля личности // Психологический журнал. Т. 19. 1998. № 4. С. 3-12
34. Романова Е. С., Потемкина О. Ф., 1992. Графические методы в психодиагностике. М., 1992
35. Романова Е. С., Сытько Т. И. Проективные графические методики. СПб., 1996
36. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М., 1973
37. Сафин В.Ф. Устойчивость самооценки и механизм ее сохранения // Вопросы психологии. 1975. №3.
38. Симоненко С.И. Поведение человека в процессе отборочного интервью как фактор вызывающий доверие // Вопросы психологии. 1999. №6. С. 77-89.
39. Слободчиков В.И. Выявление и категориальный анализ нормативной структуры индивидуальной деятельности // Вопросы психологии. 2000. №2
40. Таранов Е.В., Грачев А.А., Гюппенен В.Н. Человек в производственной организации. Курган, 1981
41. Терешкина И.Б. Образ успешного профессионала как фактор профессионального становления психолога // Ананьевские чтения. Материалы конференции. СПб., 2001. С. 555-557
42. Тужикова Е.С. Личностно-ситуационное взаимодействие соискателя и интервьюера по поводу будущей работы. Автореферат дис. ... к.пс.н. СПб., 2003
43. Уткин Э.А., Кочеткова А.И. Практикум по курсу менеджмента. (Тематический сборник проблемных вопросов, ситуационных задач, деловых и практических игр). М., 1998
44. Фельдштейн Д.И. Психологические закономерности социального развития личности в онтогенезе // Вопросы психологии. 1985. №6
45. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. 1994. №6. С. 57-64

46. Шевандрин Н.И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности. М., 1998
47. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. М., 1997.
48. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М., 1996
49. Jackins H. The Human Side of Human Being: The Theory of Re-evolution Counseling. Russian Edition. - Seattle, 1991
50. Maslach, C., Jackson, S.E. The measurement of experienced burnout // Journal of Occupational Behavior. 1981. № 2. P. 99-113

ПРИЛОЖЕНИЕ

Конспект лекции «Психологические аспекты собеседования в ситуации приема на работу»

Одной из межличностных ситуаций сферы делового общения можно назвать ситуацию взаимодействия по поводу будущей работы между соискателем и интервьюером (в дальнейшем «ситуация собеседования»). Как правило, такого рода ситуации обозначаются как оценочное интервью или собеседование и являются одним из самых широко применяемых работодателями методов при приеме на работу. Часто его результаты оказываются решающими для выработки окончательного решения о поступлении/принятии на конкретную работу.

В большинстве случаев ситуацию собеседования обозначают как двухсторонний процесс, где не только работодатель оценивает кандидата, но и кандидат оценивает организацию с точки зрения его соответствия собственным интересам и запросам (Шекшня С.В., 1997). С.В. Шекшня понимает под собеседованием обмен информацией между представителем организации и кандидатом на замещение вакантной должности с целью оценки квалификации и потенциала кандидата.

Наиболее полным и интересным представляется определение ситуации собеседования И.Б. Дураковой (1998): «*Собеседование при приеме на работу* представляет собой беседу претендента с представителем кадровой службы, при которой в процессе обмена информацией, с одной стороны, осуществляется сбор данных о профиле и потенциале пригодности будущего работника: квалификации, способностях, интересах, характере, дается заключение о его мотивах и ценностных установках, анализируются способности к ведению беседы, контактированию, коммуникативность, с другой стороны, претендент получает сведения о рабочем месте, перспективах своего личного роста в случае трудоустройства и стратегии предприятия».

Таким образом, соискатель и организация имеют систему определенных ожиданий и потребностей, которые могут оказаться очень похожими и стать взаимными. В основе отношений между соискателем и организацией лежит «психологический контракт», который в ситуации собеседования условно заключается (не записывается и не оговаривается), но способен влиять на решение.

Отбор персонала является важной частью работы любой организации и составляет философию и стратегию ее развития, что подтверждается организационными психологами. Политика найма определяет целый ряд эффектов, которые могут либо существенно усилить организацию, либо создать для нее критическую ситуацию. Ошибки найма относятся к числу наиболее дорогостоящих, особенно если речь идет о найме управленцев (Забродин Ю.М., 1994). Как правило, отбором персонала в мелких организациях занимается непосредственный руководитель, в средних организациях этими вопросами занимается отдел кадров, а в больших предприятиях организованы специализированные структурные подразделения в виде кадровой службы. Эффективный отбор обуслав-

ливаает, помимо прочего, создание позитивного имиджа организации, поэтому кадровая служба рассматривает его с экономической, правовой и этической точек зрения, учитывая статус вакантного места. Чем больше организация, тем, как правило, больше существует разработанных программ подбора персонала, стандартизованных психологических методов, методик и всевозможных приемов на вакантные должности.

Отбор кандидатов может быть как внутри компании — внутренняя ротация, так и вне ее. Внешний отбор, как отмечают организационные психологи, может осуществляться через объявления в средствах массовой информации, таких как периодические печатные издания, обращения в профилирующие учебные заведения, в государственные и частные рекрутинговые агентства по трудоустройству. В настоящее время все больше и больше используются новые технологии найма персонала, в том числе, с использованием возможностей Интернета, где поиск и различного рода собеседования проходят в интерактивном режиме (Тужикова Е.С., 2003).

Основными принципами отбора соискателей на вакантную должность специалисты выделяют профессиональные критерии, физические критерии, психические критерии и как наиболее важный — социально-психологический критерий, в котором определяющим является конструктивное межличностное взаимодействие с людьми (Дуракова И.Б., 1998).

В поиске работы соискатель в большей степени ориентируется на свои потребности, опыт и мотивы трудовой деятельности, ему приходится отвечать на вопрос: почему он хочет работать в данной организации, фирме. Е.П. Ильин (1998) выделяет мотивы выбора места работы в общей группе мотивов, связанных с трудовой деятельностью. Вопрос о том, куда лучше пойти работать, основывается на оценке трех составляющих: внешней ситуации; своих возможностях; и соответствии выбираемой работы своим интересам и склонностям. К оценке внешней ситуации относятся положительные и отрицательные особенности организаций, которые включают в себя: величину заработной платы, льготы, близость к дому, эстетику места работы, надежность и престижность компании.

В оценку возможностей соискателя включается состояние его здоровья, наличие способностей к работе и профессионально важных качеств. Оценка выбираемого места работы с учетом интересов соискателя предполагает выбор той организации, в которой для него будет больше возможностей для развития своих профессиональных способностей и возможности карьерного роста. Человек, сталкиваясь с выбором нового места работы, ищет организацию, которая, по возможности, наиболее полно отвечала бы всем вышеперечисленным потребностям.

Таким образом, человек ищет работу, которая могла бы приносить удовлетворение и имела основные составляющие достойного существования. Вопрос смены места работы носит характер прогнозирования и принятия решения о выборе организации, в которой соискатель хотел бы работать и мог бы удовлетворить профессиональные и личные, моральные и материальные потребности в обмен на его труд. Нельзя забывать, что прошлый опыт работы помогает

человеку ориентироваться в тех потребностях, которые может быть не были достигнуты на прошлой работе и в представлениях того, чего хочет человек достичь или приобрести на новом месте своей профессиональной деятельности.

В основе ситуации собеседования лежит межличностное взаимодействие, в ходе которого происходит оценивание и прогнозирование дальнейших взаимоотношений соискателя с интервьюером, где каждая из сторон презентует себя. В зависимости от того, как проходят эти собеседования, у каждой стороны остается определенный образ друг о друге.

В организационно-психологической литературе описываются различные виды собеседований. Наиболее распространенным видом собеседования, отмечает С.В. Шекшня (1997), является собеседование "один на один", во время которого менеджер по персоналу или непосредственный руководитель встречается с одним кандидатом.

Кроме того, в процессе межличностного общения интервьюер оценивает внешность и стиль поведения соискателя, профессиональный опыт и знания на уровне квалификации, необходимый соискателю для успешного выполнения предлагаемой работы, а также оценивание умственных и личностных качеств. Кроме этого, интервьюер дает информацию о возможной будущей работе, возможностях профессионального, личного роста, условиях работы и основных требований к должности соискателя. На основании оценивания как у интервьюера, так и у соискателя складывается определенный образ друг о друге, который в большой степени влияет на окончательное решение.

Необходимо отметить, что интервьюера интересует та информация, которая дает возможность оценить способность и желание кандидата успешно работать в организации, а не просто факты из его жизни. Поэтому проводящий собеседование выступает в роли "ведущего".

Завершение собеседования происходит в тот момент, когда интервьюер считает, что достаточно узнал о личностных и профессиональных качествах соискателя и имеет общее представление о нем или его образе. Поскольку ситуация собеседования является процессом межличностного взаимодействия, поэтому ряд социальных и организационных психологов (Бодалев А.А., 1995; Крижанская Ю.С., Третьяков В.П., 1999 и др.) отмечают основные ошибки свойственные межличностному восприятию, которые нами были систематизированы:

1. Ошибка первого впечатления или «вера в первый взгляд» — уверенность интервьюера в том, что первое впечатление всегда верное. Также следует отметить влияние на оценку личности соискателя физиогномических стереотипов и стереотипов внешности интервьюера;
2. Эффект ореола — когда общее впечатление о соискателе распространяется на оценку его отдельных качеств, эмоциональное отношение вносит коррективы в последующее формирование образа человека, затушевывая одни его характеристики и выпячивая другие;
3. Проекция — приписывание оцениваемому чувств и мыслей оценивающего;

4. «Эхо» — перенесение успеха соискателя в какой либо сфере деятельности на другую профессиональную сферу, в которой он еще не имеет достаточного опыта работы или не достигает успеха;
5. Атрибуция – подсознательное приписывание соискателю характеристик, подмеченных оценивающим у другого человека, который ему напоминает соискатель;
6. Стереотипизация – тенденция сравнивать соискателя со стереотипом «идеального сотрудника»;
7. Ошибка контраста — возникает тогда, когда «средний соискатель» получает высокий балл, если он проходит собеседование после нескольких «слабых соискателей», или низкий балл если он проходит собеседование после «сильных соискателей»;
8. Ошибка центральной тенденции — возникает тогда, когда большая часть соискателей оценивается средним баллом;
9. Ошибка снисходительности — когда большинство соискателей получают высокие оценки;
10. Ошибка высокой требовательности — когда большинство соискателей получает низкие оценки.

Авторы книг, посвященных техникам проведения собеседования, указывают на необходимость обработки информации, полученной от кандидата, сразу после завершения собеседования. Такая обработка дает систематизацию полученной информации о соискателе, помогает дать более корректную и адекватную оценку качеств соискателя. Но существует такой парадокс, как отмечает С.И. Симоненко, что интервьюеры, знающие о всевозможных ошибках восприятия, стараются максимально контролировать свои впечатления, опасаясь попасть в ту или иную ловушку восприятия, при оценке личностных и профессиональных качеств соискателя приходят к выводам, противоположным собственным здравым предположениям (Симоненко С.И., 1999).

Необходимо отметить и тот факт, что для сотрудников организации, проводящих собеседование, данный процесс часто является основной частью работы, тогда как для соискателей данная процедура не является каждодневной и может негативно отражаться на их психологическом и психическом состоянии. Ситуация собеседования является достаточно «стрессовой» ситуацией по степени значимости для соискателя, потому что дается оценка его личностным и профессиональным качествам (Аргайл М., Фернхэм А., Грэхем Дж.А., 2001).

Суммируя все вышесказанное, можно сказать, что ситуация взаимодействия по поводу будущей работы между соискателем и интервьюером является двухсторонним процессом, где как соискатель оценивает организацию, так и организация в лице сотрудника отдела кадров оценивает соискателя. Кроме того, существует многообразие различных видов и техник отбора персонала, но одним из наиболее широко распространенных и надежных остается собеседование «один на один».

Микляева А.В., Румянцева П.В.,
Тужикова Е.С., Тупицына И.А.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
НАЧИНАЮЩИХ ПСИХОЛОГОВ

Тираж 300 экземпляров