

Федеральное агентство по образованию
ГОУ ВПО «Российский государственный профессионально-
педагогический университет»
Учреждение Российской академии образования «Уральское отделение»
Академия профессионального образования

**ПСИХОЛОГИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

Учебное пособие

*Допущено Учебно-методическим объединением
по профессионально-педагогическому образованию в качестве учебного
пособия для студентов высших учебных заведений,
обучающихся по специальности
050501.65 – Профессиональное обучение (по отраслям)*

Екатеринбург
2009

УДК 159.9 (075)

ББК Ю 949я7

П 86

Психология профессионального консультирования [Текст]: учеб. пособие / Э. Ф. Зеер [и др.]; под ред. Э. Ф. Зеера. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2009. 246 с.

ISBN 978-5-8050-0360-9

Рассмотрены теоретические основы профконсультирования, психотехнологии оказания помощи людям, испытывающим затруднения на разных стадиях профессионального становления.

Учебное пособие предназначено для студентов направления «Психология», слушателей курсов повышения квалификации, профконсультантов, работников служб развития персонала.

Авторы: Э. Ф. Зеер, Д. П. Заводчиков, Е. Г. Лопес, А. М. Павлова, М. А. Реньш, Н. О. Садовникова, Э. Э. Сыманюк

Рецензенты: член-корреспондент РАО, доктор психологических наук, профессор Б. А. Вяткин (ГОУ ВПО «Пермский государственный университет»); доктор психологических наук, профессор В. П. Прядин (ГОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет»); доктор педагогических наук, профессор Н. К. Чапаев (ГОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»)

ISBN 978-5-8050-0360-9

© ГОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», 2009

© Зеер Э. Ф., Заводчиков Д. П., Лопес Е. Г., Павлова А. М., Реньш М. А., Садовникова Н. О., Сыманюк Э. Э., 2009

Оглавление

Введение	5
Глава 1. Психологические основы профконсультирования	7
1.1. Профконсультирование – научно-прикладная дисциплина психологического профессиоведения	7
1.2. Профессионально обусловленные проблемные ситуации профконсультирования	12
1.3. Психодиагностика в профконсультировании.....	15
1.4. Проблемные ситуации на разных стадиях профессионального становления человека.....	26
1.5. Психотехнологии нормализации аномального поведения субъектов профессионализации.....	38
1.6. Профессиональная деятельность психолога-профконсультанта	43
1.7. Этические нормы профессионального консультирования	54
Контрольные вопросы и задания	57
Глава 2. Профессиональное консультирование на завершающем этапе школьного образования	59
2.1. Психологическая характеристика старшеклассников.....	59
2.2. Психологические особенности выбора профессии	68
2.3. Проблемные ситуации и факторы, обуславливающие выбор профессии	72
2.4. Методика профессионального консультирования старшеклассников	80
2.5. Психолого-педагогическое сопровождение предпрофильной подготовки и профильного обучения	88
Контрольные вопросы и задания	100
Глава 3. Психологическое консультирование обучающихся в профессиональной школе	102
3.1. Психология юности.....	102
3.2. Формы профессионального консультирования обучающихся. Типы консультируемых	108
3.3. Психологическая помощь в развитии обучающихся	114
Контрольные вопросы и задания	127

Глава 4. Консультирование на этапе трудоустройства и адаптации молодых специалистов.....	128
4.1. Психология молодости	128
4.2. Психологические особенности ситуаций трудоустройства.....	130
4.3. Профконсультирование в ситуации поиска работы и трудоустройства	134
4.4. Профконсультирование на стадии адаптации молодых специалистов.....	151
Контрольные вопросы и задания	171
Глава 5. Профконсультирование на стадии профессионализации	172
5.1. Психология зрелого возраста	172
5.2. Консультирование на предприятиях и в организациях.....	180
5.3. Коучинг как технология профконсультирования	192
5.4. Стратегии профессионального самосохранения личности.....	197
5.5. Преодоление кризисов профессионального становления.....	204
5.6. Психотехнологии профилактики и коррекции профессиональных неудач.....	207
Контрольные вопросы и задания	221
Глава 6. Профконсультирование на стадии акме-профессионализма	223
6.1. Психология акме-ориентированного профессионала	223
6.2. Психологические предпосылки инновационной деятельности.....	230
6.3. Психологическое сопровождение работников, достигших вершин профессионализма.....	235
Контрольные вопросы и задания	239
Заключение.....	241
Библиографический список.....	243

Введение

Целью курса «Психология профконсультирования» является освоение психолого-педагогических технологий, необходимых для решения практических задач по консультированию людей, испытывающих трудности в выборе профессии, адаптации к учебной и профессиональной деятельности, трудоустройстве, профессиональном росте и построении карьеры, а также развитие профессионально значимых компетенций, необходимых психологу-профконсультанту.

В процессе изучения курса предусмотрено решение следующих задач:

- формирование профессиологической и психологической компетентности в области профессионального консультирования;
- освоение психотехнологий оказания помощи людям, испытывающим трудности в процессе профессионального становления;
- ознакомление с формами и способами психологически компетентного сопровождения профессиональной жизни человека.

Теоретической основой курса является концепция профессионального становления личности, исследования отечественных психологов: К. С. Абульхановой-Славской, А. Г. Асмолова, А. А. Деркача, Е. А. Климова, Н. Н. Нечаева, Н. С. Пряжникова, С. Н. Чистяковой, Л. Б. Шнейдер.

Учебное пособие структурировано в соответствии с логикой профессионального становления личности: рассмотрено профконсультирование на стадиях оптации, профессионального обучения, профессиональной адаптации, профессионализации и акмепрофессионализма.

Важным инструментом в реализации задач профконсультирования является личность консультанта. Поэтому его профессиональному становлению в учебном пособии уделяется особое внимание: рассматривается формирование рефлексивных компетенций и освоение технологии консультативного взаимодействия.

Учебное пособие подготовлено коллективом авторов – сотрудников кафедры психологии профессионального развития Российского государственного профессионально-педагогического университета под

руководством члена-корреспондента РАО, доктора психологических наук, профессора Э. Ф. Зеера.

Главы и отдельные параграфы написаны следующими авторами: Э. Ф. Зеером (гл. 1, п. 1.1, 1.2, 1.4, 1.5, 1.6), Д. П. Заводчиковым (гл. 1, п. 1.3), Н. О. Садовниковой (гл. 2), Е. Г. Лопес (гл. 3), М. А. Реньш (гл. 4), Э. Э. Сыманюк (гл. 5), А. М. Павловой (гл. 6).

Глава 1

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

1.1. Профконсультирование – научно-прикладная дисциплина психологического профессиоведения

В настоящее время в отечественном психологическом профессиоведении (психологии профессий) оформились несколько тесно взаимосвязанных научно-учебных прикладных дисциплин, объектом изучения которых является профессиональное развитие человека. К ним относятся профессиология, профориентология, профориентация и профконсультирование. Единство этих дисциплин обусловлено общим объектом, различия лежат в плоскости предмета изучения закономерностей взаимодействия человека с профессией.

Предметом *профессиологии* является психологическая характеристика профессиональной деятельности человека: классификация профессий, профессиография, проектирование стандартов профессий и др.

Предметом *профориентологии* выступает профессиональное становление человека, периодизация и индивидуальные маршруты профессионального развития, кризисы, деструктивные изменения, стратегии и тактики профессионального развития.

Предметом *профориентации* является профессиональное самоопределение человека: формирование профессиональных намерений, выбор профессии, согласование профессионально-психологических возможностей с содержанием и требованиями профессиональной деятельности, а также нахождение личностного смысла выполняемого труда в конкретной социально-экономической ситуации.

Предметом *профконсультирования* является психологическая помощь человеку, испытывающему трудности в профессиональной жизни и в межличностных отношениях в профессиональных группах и коллективах.

Важное место в профконсультировании занимает *психологическая коррекция*, направленная на преодоление отклонений и нарушений в профессиональном развитии и поведении индивида. В контекст профконсультирования входит также *профессиональная реабилита-*

ция – восстановление и амплификация (обогащение) темпа и уровня профессионального развития, профессионально важных качеств и позитивных форм поведения.

Основопологающей психологической отраслью, объединяющей эти четыре прикладные научные дисциплины, является психологическое профессиоведение или психология профессий. Ее предметом выступают факты, закономерности и механизмы взаимодействия человека с миром профессий. Таким образом, профессиология, профориентология, профориентация и профконсультирование являются ветвями психологии профессий. На рис. 1 представлена взаимосвязь научно-прикладных дисциплин психологического профессиоведения.

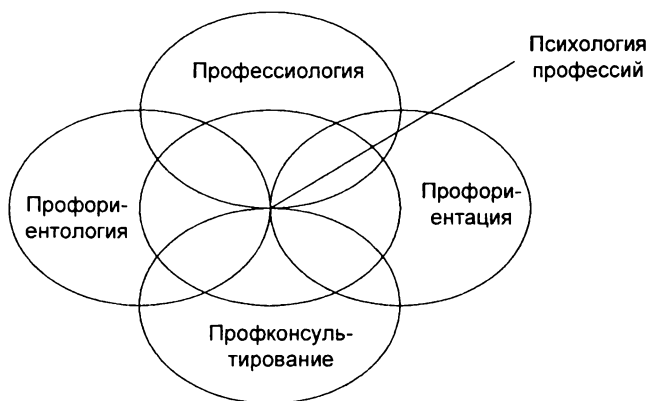


Рис. 1. Взаимосвязь научно-прикладных дисциплин психологического профессиоведения

Тематическим ядром, смыслообразующим фактором рассмотренных дисциплин является *профессия*, объектом исследования – *взаимодействие человека с профессией*, предметы дисциплин различны, что и становится основанием их дифференциации. В табл. 1 приведены отличительные признаки научно-прикладных ветвей профессиоведения.

Профконсультирование как отрасль психологии профессий основывается на фактах, закономерностях и механизмах профессионального развития субъекта труда.

Цель профконсультирования – снятие психической напряженности, актуализация профессионально-психологического потенциала и дальнейшее профессиональное развитие человека.

Основной его функцией является оказание психологической помощи человеку, испытывающему затруднения в профессиональной жизни. Эти проблемы могут лежать в плоскости взаимодействия человека с профессиональной деятельностью, а также могут быть связаны с трудностями в межличностных отношениях в профессиональных группах как по «вертикали», так и по «горизонтали». Особую группу проблем порождает отношение человека к себе как субъекту профессии (удовлетворенность трудом, статусом профессии и должности, зарплатой, квалификацией и т. п.).

Таблица 1

Отличительные признаки отраслей профессиоведения

Отрасль психологии профессий	Предмет исследования	Область практической деятельности
Профессиология	Феноменология профессий: характеристика, классификация, профессиональное развитие человека как субъекта труда	Профессиография, проектирование стандартов профессий, психодиагностика профессиональной деятельности
Профориентология	Психология профессионального становления человека. Гармонизация отношений человека с профессией. Становление профессиональной идентичности	Психодиагностика профессионального развития (профпригодности), актуализация профессионально-психологического потенциала субъекта труда, психологическое сопровождение профессионального становления, психотехнологии преодоления психологических барьеров развития, коррекция профессионального становления
Профориентация	Психологическое пространство профессионального самоопределения личности	Профессиональная информация (профпросвещение), профадаптация, нахождение личностного смысла в профессиональной деятельности
Профконсультирование	Индивидуально ориентированная психологическая помощь субъекту профессиональной деятельности в проблемных ситуациях	Содействие профессиональному развитию, нахождение новых (альтернативных) вариантов профессиональной жизни, снятие психической напряженности

Задачи профконсультирования:

- содействие профессиональной социализации – усвоению индивидом социально-профессиональных норм и ценностей профессии;
- амплификация (обогащение) профессионального развития индивида в контексте возрастных особенностей;
- индивидуализация профессионального становления путем формирования индивидуально ориентированных сценариев профессиональной жизни;
- самоактуализация профессионального развития;
- стабилизация эмоционально-волевой сферы;
- оптимизация межличностных отношений в группе;
- предотвращение аномального поведения и профессиональной дезадаптации.

Важная *функция профконсультирования* – обеспечение психического здоровья.

Психическое здоровье – это состояние душевного благополучия, характеризующееся отсутствием болезненных психических проявлений и обеспечивающее адекватную условиям окружающей действительности регуляцию поведения, деятельности человека.

Критериями психического здоровья являются:

- переживание индивидом эмоционального комфорта и благополучия;
- положительное отношение к профессиональной деятельности, ее организации, моральному и материальному стимулированию;
- адекватная самооценка;
- устойчивая саморегуляция профессионального поведения;
- оптимистическое мироощущение, позитивное восприятие профессиональной жизни и перспектив профессионального развития.

Профконсультирование является разновидностью психологического консультирования – области практической деятельности по оказанию действенной психологической помощи физически и *психически здоровым людям*, которые в состоянии справиться с возникающими в их жизни психологическими проблемами. На рис. 2 показана взаимосвязь психологического и профессионального консультирования.

Психологическое консультирование реализуется в трех моделях: психоаналитической, когнитивно-бихевиоральной, гуманистической.

Существует несколько концептуальных компонентов, общих для всех трех моделей консультирования.



Рис. 2. Взаимосвязь психологического консультирования и профконсультирования

Первым общим для всех моделей концептуальным компонентом является концепт индивидуальности, но с некоторыми различиями:

- в психоанализе это осознающая индивидуальность;
- в бихевиоральной модели – реагирующая индивидуальность;
- в гуманистической модели – самореализующаяся индивидуальность.

Вторым концептом, общим для трех моделей, является концепт взаимоотношений индивидуальности с внешней реальностью:

- в психоаналитической модели это внутренняя реальность субъекта;
- в бихевиоральной модели – отход от внутренних факторов во имя внешней реальности;
- в гуманистической модели – внутренняя реальность как реализация во внешней реальности.

Третьим общим процессуальным компонентом выступает понимание:

- в психоаналитической модели это понимание как отражение сознательных и бессознательных процессов;
- в бихевиоральной модели – понимание как знание фактов, обуславливающих поведение;
- в гуманистической модели – понимание как сопереживание (эмпатия).

Четвертым общим ценностным компонентом является концепт развития потенциала индивидуальности:

- в психоаналитической модели развитие потенциала связано с развитием Эго за счет высвобождения заблокированных ресурсов;
- в бихевиоральной модели это достижение позитивного контроля над внешней средой;
- в гуманистической модели – становление личности.

Пятым общим компонентом является интеграция языка, который универсален:

- в психоаналитической модели это язык дискурса «другого»;
- в бихевиоральной модели – язык-стимул;
- в гуманистической модели – язык как «смысл» высшей потребности.

Исходя из этих общих концептуальных и процессуальных положений, характерных для всех трех моделей консультирования, выбираются технологии консультирования для решения профессионально обусловленных психологических проблем.

1.2. Профессионально обусловленные проблемные ситуации профконсультирования

Профконсультирование предполагает оказание психологической помощи субъекту труда в разрешении профессионально обусловленных *проблемных ситуаций*, которые осознаются либо не осознаются человеком как затруднение, вопрос, задача, противоречие, барьер. *Структурными компонентами проблемной ситуации* являются:

- 1) психологический паспорт клиента;
- 2) характеристика профессии;
- 3) стадия профессионального становления;
- 4) личностная оценка значимости ситуации;
- 5) процесс взаимодействия индивида с ситуацией;
- 6) формы проявления отклоняющегося поведения;
- 7) прогнозируемый выход из проблемной ситуации.

Итак, тематическим ядром профконсультирования выступает психологическая помощь, структурными компонентами которой являются:

- консультативная деятельность профконсультанта по запросу индивида, родителей учащихся, руководителей;
- интегративная диагностика профпригодности;

- психологическое просвещение: проведение лекций, семинаров, тренингов;
- психологическое содействие выбору профессии, профессиональной реориентации;
- преодоление профессионально обусловленных психологических барьеров: дезадаптации, кризисов, стагнации, утраты профессиональной идентичности и др.;
- коррекция профессионально обусловленных деформаций и отклоняющегося поведения;
- поддержка в кризисных ситуациях (производственный травматизм, вынужденное увольнение, конфликт с руководством и др.);
- преодоление этнических предрассудков и стереотипов по отношению к работающим эмигрантам;
- поддержка творческих работников в реализации себя в инновационной деятельности.

Реализация психологической помощи требует психологически компетентного анализа и понимания всей проблемной ситуации. Следует подчеркнуть, что в профконсультировании инициатором разрешения проблемных ситуаций зачастую выступает психолог.

Не всякая профессионально обусловленная ситуация является проблемной. Профессионально успешный человек, удовлетворенный своим трудом, должностью, перспективами карьеры, положительно переживает профессиональные ситуации и не нуждается в психологической помощи.

Профессионально обусловленная проблемная ситуация может быть инициирована внешними, объективными условиями, событиями (жизненными) обстоятельствами или внутриличностными конфликтами. В табл. 2 представлены *виды профессионально обусловленных ситуаций*:

- объективные – непосредственно связанные с профессиональной деятельностью и не зависящие от человека;
- субъективно-объективные – зависящие и от человека, и от социально-профессиональных условий;
- субъективные – зависящие только от человека.

Есть еще группа ситуаций, обусловленных крайне неблагоприятными случаями, инцидентами, авариями. Переживающие эти ситуации люди нуждаются в помощи психотерапевтов. Мы их не рассматриваем.

Человек, находящийся в проблемной ситуации, испытывает состояние психической напряженности: смутное беспокойство, неудовлетворенность собой, своим социально-профессиональным статусом, должностью и т. п. В отдельных ситуациях, вызывающих сильные негативные эмоции (увольнение с работы, смена профессии, ухудшение финансового положения, переход на другую работу, изменение должностных обязанностей и т. п.), человек переживает эмоциональный стресс. В случае переживания этого состояния как экстремального он нуждается в психотерапевтической помощи.

Таблица 2

Виды профессионально обусловленных ситуаций

Вид проблемных ситуаций	Детерминанты	Характеристика ситуаций
Объективные	Противоречия между человеком и миром профессий	Изменение социально-экономической ситуации в стране, на предприятии; научно-технологическая интервенция, кадровые изменения и др.
Субъективно-объективные	Изменение вектора профессиональной жизни, инциденты, кризисы	Окончание школы, поступление в профессиональное образовательное учреждение, трудоустройство, увольнение, безработица, смена места работы и т. п.
Субъективные	Внутриличностные противоречия и конфликты	Неудовлетворенность трудом, собой в профессии, отсутствие перспектив профессионального роста, иррациональные влечения, конфликты в межличностных отношениях, деформация социально-психологического климата, нарушение групповых норм, ценностей

В зависимости от характера психологической помощи можно выделить следующие *виды профконсультирования*:

1) по времени действия:

- кратковременное – осуществляется в острых, критических ситуациях (авария, несчастный случай, травматизм, неприятности с начальством, вынужденное увольнение и т. п.);
- долговременное – выполняется при возникновении сложных проблем и затруднений (межличностные конфликты, кризисы

профессионального становления, изменения социально-экономических условий труда, смена профессии или должности и др.);

2) по количеству участников:

- индивидуальное – личностно ориентированное на клиента, направленное на осознание проблемной ситуации и совместную выработку стратегии и тактики ее разрешения;

- групповое – проблемно ориентированное консультирование, направленное на решение типичных событийных проблемных ситуаций путем повышения психологической компетентности клиентов и освоения активизирующих психотехнологий коррекции деформированной Я-концепции и профессионального Я;

3) по функциональному назначению:

- диагностическое – постановка диагноза, составление профессионально-психологического портрета, сопоставление метапрофессиональных и профессионально важных качеств с требованиями стандарта профессии;

- помогающее (обогащающее) – разрешение «нормативных» затруднений, согласование профессиональных ожиданий с изменившимися условиями труда, содействие профессиональному росту, самореализации и самоактуализации в профессиональной деятельности;

- коррекционное – содействие адаптации клиента к изменившимся условиям профессиональной жизни, устранение симптомов деструктивного развития клиента, разрешение внутриличностных конфликтов;

- профилактическое – превентивные и текущие мероприятия по предотвращению возможного аномального поведения в профессиональной жизни, обеспечение психического здоровья человека в профессии.

Профессионально обусловленные проблемные ситуации определяют основные виды профконсультирования и содержание деятельности психолога-профконсультанта.

1.3. Психодиагностика в профконсультировании

Для того чтобы раскрыть применение психодиагностики в процессе профессионального консультирования, необходимо обозначить основные содержательные представления о психодиагностике как об-

ласти психологического знания и практической деятельности и соотнести специфическое содержание психодиагностики и профессионального консультирования.

Психодиагностика наряду с психопрогностикой, психокоррекцией и психопрофилактикой выступает в качестве одного из способов применения психологического знания в реальных жизненных ситуациях и востребована во многих сферах практической деятельности, испытывающих потребность в учете психологических особенностей человека.

Понятие диагноза, возникшее в медицине, вышло далеко за ее пределы. В настоящий момент можно констатировать, что интерес к проблемам диагностической деятельности сформировался в медицине, экономике, социологии, юриспруденции, педагогике и, конечно же, в психологии. Каждая область знания в соответствии со своим предметом формирует специфичное ответвление диагностики: ветеринарную, геологическую, социальную, педагогическую, психологическую диагностику и т. д.

Таким образом, возникает потребность определить не только предметную специфику психодиагностики, но и общеметодологические, общенаучные аспекты диагностики.

Термин «диагноз» произошел от древнегреческого слова «diagnosis». Исходя из того что это понятие является сложносоставным, можно выделить его смысловые оттенки в разных вариантах интерпретации.

В первом варианте приставка «dia» переводится как «между», а корень «gnosis» – как «знание», соответственно дословным переводом будет слово «междузнание». Во втором случае приставка переводится как «рас», а корень – как «познание», следовательно, получаем «распознавание». Третья интерпретация исходит из понимания приставки «dia» как «отдельно, от», соответственно в буквальном переводе приобретает значение «знание, отличное от другого». Фактически научные представления о диагностике, и в частности о психодиагностике, сконцентрированы вокруг данных смысловых оттенков, что отражается в основных методологических представлениях. Во-первых, анализ психодиагностического знания обнаруживает его взаимосвязь как с научным, академическим знанием, так и с чисто прикладным, процессуальным. Во-вторых, распознавание как специфич-

ческая познавательная деятельность в ходе диагностики отличается как от научного познания, так и от узнавания или опознавания, которое относится к сфере чувственного эмпирического познания, к области обыденного сознания или здравого смысла. В-третьих, диагностика рассматривается как процедура, позволяющая идентифицировать состояние какого-либо объекта на основе изучения его признаков в рамках существующей классификации и соответственно дифференцировать на этой основе однородные объекты.

В целом методологический анализ диагностики как специфического вида познания, проведенный А. Ф. Ануфриевым, позволяет определить ее как «...научно-практическую деятельность распознавания состояния единичного объекта с точки зрения его соответствия норме, осуществляемую на основе подведения данного объекта под известный науке класс, имеющую целью прогноз, возвращение системы в состояние нормального функционирования или поддержание ее в этом состоянии»¹.

При таком понимании диагностики все ее виды укладываются в единое методологическое пространство, а их специфичность задается лишь предметом диагностики.

Психодиагностика, таким образом, выступает как область психологической науки и одновременно как важнейшая форма психологической практики, связанная с разработкой и использованием разнообразных методов распознавания индивидуальных психологических особенностей и перспектив развития человека.

Еще один ключевой вопрос диагностики, который особенно остро встает в науках о человеке, – это вопрос о ее принадлежности к науке или искусству. Диагностика как наука стремится к строгому описанию закономерностей диагностической деятельности, опирается на методы научного познания и строится на фактах, воспроизводимых в лабораторных условиях. Согласно другой точке зрения, диагностика является искусством, поскольку в основе диагностической деятельности лежит интуиция. Ее проявления наблюдаются непосредственно в диагностической деятельности в виде диагноза «с первого взгляда», диагноза при неполной картине, конспективности суждений и т. д. Однако подавляющая часть исследователей и практи-

¹ Ануфриев А. Ф. Психологический диагноз. М., 2006. С. 13.

ков на сегодняшний день склоняется к тому, что диагностика является одновременно и наукой, и искусством, поскольку в ней представлено как рациональное, так и иррациональное. В общем плане можно было бы говорить, по нашему мнению, о каузальном и телеологическом понимании самой познавательной деятельности и диагноза как ее продукта².

В диагностическом знании можно выделить следующие связанные друг с другом разделы³:

1) *семиотический (семиологический)*, содержащий описание признаков, характеризующих нормальное состояние или отклонения от него, т. е. описание различных видов симптомов, синдромов. В качестве этого раздела могут выступать различные области психологического знания, описывающие психическое развитие, развитие личности, профессиональное развитие и т. п. на разных этапах онтогенеза;

2) *технический*, включающий описание методов (методик) и средств обследования объекта диагностики. В психодиагностике этот раздел весьма развит и структурирован на научном уровне, а к психодиагностическому инструментарию в основном предъявляются весьма жесткие требования по параметрам валидности, надежности и т. д. Кроме того, особенностью психодиагностического инструмента является еще и то, что он зачастую создается или, наоборот, впоследствии используется как исследовательский;

3) *логический*, содержащий описание диагностического мышления. Данный раздел в психодиагностике практически не представлен, по крайней мере, в доступных нам пособиях по психодиагностике отдельных разделов по логике мышления психодиагноста не существует. В некоторых медицинских изданиях логическая сторона диагностики выделяется как наиболее важная, тогда как техническая и семиотическая стороны рассматриваются как имеющие подчиненное значение, поскольку касаются предпосылок, но не хода диагностического мышления⁴. Думается, это утверждение справедливо и для психодиагностики;

4) *деонтологический* (выделяется для систем типа «человек – человек»), связанный с вопросами взаимоотношений диагноста с обследу-

² Дорфман Л. Я. Методологические основы эмпирической психологии. М., 2005. С. 78–80.

³ Ануфриев А. Ф. Указ. соч. С. 19–21.

⁴ Там же. С. 20.

емым, включающий комплекс этических правил, которыми должен руководствоваться человек, устанавливающий диагноз. В психодиагностике этот раздел достаточно развит, а в практике профессиональной подготовки психологов он обязательно присутствует не только в рамках дисциплины «Психодиагностика», но и как компонент учебно-профессиональной, исследовательской, а также профессиональной деятельности. Разработка, совершенствование этических кодексов и контроль за их соблюдением являются делом профессионального сообщества, что в его же интересах. Однако в отечественной психологии разветвленного этического кодекса не представлено⁵.

Таким образом, психодиагностика является специфической разветвленной областью психологического знания, объединяющей содержательные и процессуальные аспекты соотношения психологических характеристик отдельного человека с групповыми нормами или индивидуальными изменениями его же свойств и качеств в целях определения их оптимального функционирования.

Для того чтобы рассмотреть вопрос о применении психодиагностических знаний в профессиональном консультировании, необходимо обратиться к пониманию видов психологической помощи. Специфика видов психологической помощи может быть определена на основании средств, методов, которые они используют, а также их специфических результатов и целей.

К основным *видам психологической помощи* относят:

- психологическое интервью;
- психодиагностику;
- психологическое просвещение;
- психопрофилактику;
- психологическое консультирование;
- психологическую коррекцию;
- психотерапию.

Психодиагностика как вид психологической помощи направлена на измерение адекватными средствами значимых для клиента или заказчика психологических характеристик и интерпретацию этого измерения на языке клиента. На основании знания этих характерис-

⁵ В 2003 г. на Российском съезде Психологического общества этический кодекс психолога обсуждался.

тик клиент (или заказчик) может принимать самостоятельные решения об их развитии, определенном изменении поведения либо иные. Таким образом, специфическим результатом психодиагностики как вида психологической помощи является конкретная психологическая информация.

Консультирование же в широком плане может рассматриваться как вид профессиональных занятий. При таком понимании консультация предполагает наличие у консультанта определенных знаний (специальных профессиональных), владея которыми он по заказу делает необходимый анализ актуальной ситуации в соответствии с целью, предполагаемой клиентом (заказчиком), и выстраивает прогноз вариантов развития ситуации в соответствии с объективными факторами и(или) действиями клиента (заказчика). На основании этого прогноза заказчик (клиент) может принимать решение о необходимом действии.

Под *психологическим консультированием* понимают вид психологической помощи, направленной на совместную работу с клиентом, в результате которой клиент оказывается способным решить возникшие у него проблемы психологического плана. Специфическим результатом консультирования является способность клиента справиться с определенной психологической проблемой или даже с определенным типом проблем.

Отличительная особенность профессионального консультирования заключается в том, что проблемы клиента так или иначе связаны с профессиональной деятельностью и в целом с его существованием в мире профессий. *Профессиональное консультирование* – это «...вид психологической помощи, направленной на согласование профессиональных возможностей и потребностей клиента с интересами организации или рынка труда, в результате которой происходит профессиональное самоопределение клиента, формируется или совершенствуется его профессиональный план, вносятся продуктивные изменения в его профессиональную деятельность и поведение»⁶. Специфика результата профессионального консультирования заключается в формировании готовности и способности клиента решать профессионально

⁶ *Исмагилова Ф.С.* Основы профессионального консультирования: учеб. пособие / науч. ред. Э.Ф. Зсер. Екатеринбург, 1999. С. 5.

обусловленные проблемы на основе профессиональной психологической информации и специального психологического анализа.

Одним из этапов профессионального консультирования является формулирование истинной проблемной ситуации, причем как на психологическом языке, так и на языке клиента. А для решения выявленной проблемы может потребоваться знание психологических возможностей, ресурсов и потенциала клиента. И здесь возникает обособленная потребность в психодиагностическом заключении, а психодиагностика выступает уже не в качестве вида психологической помощи, а как функция практического психолога-консультанта.

Отметим специфику применения психодиагностических средств в профессиональном консультировании.

1. Психодиагностическое заключение может понадобиться для уточнения конкретных психологических характеристик клиента, обратившегося за психологической консультацией. В данном случае отбираются психодиагностические методы и методики, направленные на измерение требуемой характеристики. Психологу-консультанту следует ориентироваться на проверенные и в основном стандартизированные методики. Результаты диагностики служат информационной основой дальнейшей консультации.

2. Психометрические данные нужны для выяснения реальных причин проблемной ситуации, по поводу которой обращается клиент. В данном случае может потребоваться обширная психодиагностика. Ряд психологов, отражая состояние сложившейся практики постановки психологического диагноза, отмечают избыточность данных, получаемых в процессе обследования. Однако для обширной диагностики и избыточности данных есть основания, диктуемые логикой самого психологического диагноза, направленного на выяснение проблемы. Результат диагностики должен не только вскрывать истинные предпосылки проблемы, но и исключать ложные или ошибочные представления о ней. Кроме того, принятие конкретных решений в процессе оказания психологической помощи требует учета многих факторов, в качестве которых может выступать значительное количество психологических характеристик самого клиента.

В структуре консультирования психодиагностика занимает особое положение, диктуемое логикой консультирования, а не особенностями психодиагностических задач, средств и методов.

В качестве основной модели психологического консультирования используется *пятишаговая модель психологического интервью*⁷. Она включает в себя:

- 1) установление контакта с клиентом;
- 2) сбор информации по проблеме;
- 3) формулирование желаемого результата;
- 4) выработку альтернативных решений;
- 5) обобщение.

В силу универсальности данная модель достаточно удобна, поскольку ее можно насытить любым содержанием, причем не только в отношении проблемного поля (например, семейного консультирования, решения проблем личностного роста и т. п.), но и в отношении психологических приемов и техник, т. е. ею могут пользоваться представители разных психологических направлений.

Ф. С. Исмаилова полностью содержательно раскрывает эту модель применительно к профессиональному консультированию и, рассматривая инвариантные задачи на втором шаге, посвященном сбору информации по проблеме, отдельно выделяет проведение профессиональной диагностики⁸. Однако содержательно далее по тексту эта задача не раскрыта. Психодиагностические задачи, стоящие перед консультантом, упоминаются в контексте ситуаций консультирования, что создает некоторую типологию консультирования и, возможно, психодиагностических задач, но не диагностических методов и средств. В целом, следуя логике изложения содержания учебного пособия Ф. С. Исмаиловой, можно выделить следующие *типы психодиагностических задач*:

1. Психодиагностические задачи, решаемые в процессе профессионального консультирования школьников, касаются диагностики интересов, склонностей и способностей оптантов и связаны с ситуацией выбора профессии.

2. Психодиагностические задачи, решаемые в процессе профессионального консультирования организаций, касаются измерения профессионально значимых характеристик сотрудников и служат основой подбора кадров и найма на работу, адаптации новых сотрудников, кадровых перемещений, развития персонала, его мотивации, аттестации и психологических обоснований высвобождения работника.

⁷ Исмаилова Ф. С. Указ. соч. С. 50.

⁸ Там же. С. 53.

3. Психодиагностические задачи, решаемые в процессе консультирования в службах занятости населения, касаются вопросов реориентации (что опять же связано с диагностикой интересов и склонностей, а также профессиональных способностей) и диагностики безработных, направляемых на профессиональное обучение (готовности к обучению, обученности, познавательной активности и т. п.).

В табл. 3 указаны психодиагностические методики, применяемые при проведении профессиональной консультации, системообразующим фактором которой выступает направленность личности в соответствии с типологией профессий, разработанной Е. А. Климовым.

Таблица 3

Применение психодиагностических методик при проведении профессиональной консультации

Профессиональная направленность	Профессионально важные качества	Рекомендуемые методики
1	2	3
Человек – техника	<i>Личностные особенности</i> Реализм, радикализм, импульсивность, осторожность, уравновешенность Интроверсия, эмоциональная устойчивость	16 PF-опросник Кеттелла Личностный опросник Айзенка
	<i>Внимание</i> Объем	25-клеточная таблица
	Распределение, переключение	«Черно-красные таблицы» (Шульте – Горбова)
	Устойчивость	«Корректирующая проба» (таблицы Бурдона), «Кольца Ландольта», «Перепутанные линии» (тест Риса)
	<i>Память</i> Ассоциативная Механическая	«Смысловая память» Методика А. П. Нечаева, методика О. И. Моткова

Продолжение табл. 3

1	2	3
	<p><i>Мышление</i></p> <p>Логическое</p> <p>Способность оперировать предметами в пространстве</p>	<p>16 PF-опросник Кеттелла, фактор В</p> <p>Методика Равенна (тест возрастающей трудности)</p> <p>Тест «Кубики Кооса»</p>
	<p><i>Пространственное воображение</i></p> <p><i>Психофизиологические показатели</i></p> <p>Точность, быстрота движений и действий, координация, быстрота реакции</p>	<p>Тест технической изобретательности Беннета, задачи на пространственное воображение (методика О. И. Моткова)</p> <p>«Скорость реакции выбора», «Сенсомоторная координация», «Моторная персеверация», «Скорость захвата»</p>
Человек – знаковая система	<p><i>Личностные особенности</i></p> <p>Ригидность, реалистичность, воображение, ответственность</p> <p>Интроверсия, эмоциональная устойчивость</p> <p><i>Внимание</i></p> <p>Объем, концентрация</p> <p>Распределение</p> <p>Устойчивость</p> <p><i>Память</i></p> <p>Образная</p>	<p>16 PF-опросник Кеттелла</p> <p>Личностный опросник Айзенка</p> <p>25-клеточная таблица</p> <p>«Расстановка чисел», «Сортировка слов»</p> <p>«Корректурная проба» (таблицы Бурдона), «Кольца Ландольта»</p> <p>«Запоминание картинок»</p>

Продолжение табл. 3

1	2	3
	Логическая, механическая	«Память на тексты», «Память на слова», «Смысловая память», методика А. П. Нечаева
	Лексические способности	Тест лексических способностей
	<i>Мышление</i> Абстрактное Логическое	Методика Равенна (тест возрастающей трудности) «Числовые ряды», «Отыскание закономерностей»
Человек – природа	<i>Личностные особенности</i> Уравновешенность, независимость	16 PF-опросник Кеттелла
	<i>Внимание</i> Объем Распределение Устойчивость	25-клеточная таблица «Черно-красные таблицы» (Шульте – Горбова) «Корректирующая проба» (таблицы Бурдона)
	<i>Память</i> Образная Механическая Ассоциативная	«Запоминание картинок» Методика А. П. Нечаева «Смысловая память»
	<i>Мышление</i> Способность к преобразованию	Задачи на пространственное воображение (методика О. И. Моткова), тест «Способности оценки пространственных взаимоотношений»

1	2	3
Человек – человек	<p><i>Личностные особенности</i></p> <p>Потребность в общении, ответственность, эмоциональность, чувствительность</p> <p>Экстраверсия</p> <p>Коммуникативные способности</p>	<p>16 PF-опросник Кеттелла</p> <p>Личностный опросник Айзенка</p> <p>Методика изучения организаторских и коммуникативных склонностей (В. А. Федоршин)</p>
Человек – художественный образ	<p><i>Личностные особенности</i></p> <p>Общительность, импульсивность, эмоциональность, чувствительность, честолюбие, соревновательность, воображение, склонность к индивидуальной деятельности</p>	<p>16 PF-опросник Кеттелла</p>

Недостатки подобного представления возможностей применения психодиагностических методик в профессиональном консультировании обусловлены недостатками классификации профессий Е. А. Климова, ориентированной изначально на объект профессионального труда, что укладывается в традицию отечественной психологии труда. В частности, некоторые профессии сложно однозначно отнести к определенному типу. Кроме того, сама типология, скорее всего, является неполной. А. А. Бодалев, например, выделяет профессии типа «человек – бизнес». Впрочем, разработанная Е. А. Климовым типология имеет несколько критериев типологизации профессий (предмет, цель, орудия и средства, условия) и в целом направлена на профессиональную ориентацию.

1.4. Проблемные ситуации на разных стадиях профессионального становления человека

Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека (35–40 лет). В течение этого времени меняются жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной

ситуации, ведущей деятельности, перестройка структуры личности. Поэтому возникает необходимость разделения данного процесса на периоды (или стадии). В связи с этим встает вопрос о критериях выделения стадий в непрерывном процессе профессионального становления.

Поскольку на выбор профессионального труда, становление специалиста влияют социально-экономические факторы, то правомерно в качестве основания членения профессионального развития человека избрать *социальную ситуацию*, которая детерминирует отношение личности к профессии и профессиональным общностям.

Следующим основанием дифференциации профессионального становления выступает *ведущая деятельность*. Ее освоение, совершенствование способов выполнения приводят к кардинальной перестройке личности. Очевидно, что деятельность, осуществляемая на репродуктивном уровне, предъявляет иные требования к личности, чем частично поисковая и творческая. Психологическая организация личности молодого специалиста, осваивающего профессиональную деятельность, вне всякого сомнения, отличается от психологической организации личности профессионала. Следует иметь в виду, что психологические механизмы реализации конкретной деятельности на репродуктивном и творческом уровнях настолько различны, что их можно отнести к разным типам деятельности, т. е. переход с одного уровня выполнения деятельности на другой, более высокий, сопровождается перестройкой личности.

Таким образом, в качестве оснований для выделения стадий профессионального становления личности оправданно взять социальную ситуацию и уровень реализации ведущей деятельности. Рассмотрим влияние этих двух факторов на профессиональное становление личности.

Началом данного процесса является зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей у детей под влиянием родственников, учителей, сюжетно-ролевых игр и учебных предметов (0–12 лет). Это стадия *аморфной ситуации*.

Затем следует формирование профессиональных намерений, которое завершается осознанным, желанным, а иногда и вынужденным выбором профессии. Этот период в становлении личности получил

название *оптации*. Особенность социальной ситуации развития заключается в том, что юноши и девушки находятся на завершающем этапе детства – перед началом самостоятельной жизни. Ведущей деятельностью становится учебно-профессиональная. В ее рамках складываются познавательные и профессиональные интересы, формируются жизненные планы. Профессиональная активность личности направлена на поиск своего места в мире профессий и отчетливо проявляется в решении вопроса о выборе профессии.

Следующая стадия становления начинается с поступления в профессиональное учебное заведение (профессиональное училище, техникум, вуз). Социальная ситуация характеризуется новой социальной ролью личности (учащийся, студент), новыми взаимоотношениями в коллективе, большей социальной независимостью, политическим и гражданским совершеннолетием. Ведущая деятельность – профессионально-познавательная, ориентированная на получение конкретной профессии. Длительность стадии *профессиональной подготовки* зависит от типа учебного заведения, а в случае поступления на работу сразу после окончания школы ее продолжительность может быть значительно сокращена (до одного-двух месяцев).

После окончания учебного заведения наступает стадия *профессиональной адаптации*. Социальная ситуация коренным образом меняется: новая система отношений в разновозрастном производственном коллективе, иная социальная роль, новые социально-экономические условия и профессиональные отношения. Ведущей деятельностью становится профессиональная. Однако уровень ее выполнения, как правило, носит нормативно-репродуктивный характер.

Профессиональная активность личности на этой стадии резко возрастает. Она направлена на социально-профессиональную адаптацию – освоение системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной роли, приобретение профессионального опыта и самостоятельное выполнение профессионального труда.

По мере освоения профессии личность все больше погружается в профессиональную среду. Реализация деятельности осуществляется относительно устойчивыми и оптимальными для работника способами. Стабилизация профессиональной деятельности приводит к формированию новой системы отношений личности к окружающей действительности.

вительности и к самой себе. Эти изменения ведут к образованию новой социальной ситуации, а сама профессиональная деятельность характеризуется индивидуальными личностнообразными технологиями выполнения. Наступает стадия *первичной профессионализации* и становления специалиста.

Дальнейшее повышение квалификации, индивидуализация технологий выполнения деятельности, выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда приводят к переходу личности на *второй уровень профессионализации*, на котором происходит становление профессионала.

На этой стадии профессиональная активность постепенно стабилизируется, уровень ее проявления индивидуализируется и зависит от психологических особенностей личности. Но в целом каждому работнику присущ свой устойчивый и оптимальный уровень профессиональной активности.

И лишь часть работников, обладающих творческими потенциалами, развитой потребностью в самоосуществлении и самореализации, переходит на следующую стадию – *профессионального мастерства*. Для нее характерны высокая творческая и социальная активность личности, продуктивный уровень выполнения профессиональной деятельности. Переход на стадию мастерства изменяет социальную ситуацию, кардинально меняет характер выполнения профессиональной деятельности, резко повышает уровень профессиональной активности личности. Профессиональная активность проявляется в поиске новых, более эффективных способов выполнения деятельности, в изменении устоявшихся взаимоотношений с коллективом, в попытках преодолеть, сломать традиционно сложившиеся методы управления, в неудовлетворенности собой, стремлении выйти за пределы себя. Достижение вершин профессионализма (акме) – свидетельство того, что личность состоялась.

Таким образом, в целостном процессе профессионального становления личности выделяется семь стадий. Каждой стадии присущи специфические профессионально обусловленные проблемные ситуации, характеризующие психологические особенности взаимодействия человека с профессией (табл. 4).

Таблица 4

Профессионально обусловленные проблемные ситуации
взаимодействия человека и профессии

Стадия профессионального становления	Ситуации личного и профессионального развития	Профессионально обусловленные консультативные проблемы
1	2	3
Оптация (13–17 лет)	Выбор дальнейшей формы образования и трудоустройство после окончания основной общеобразовательной школы. Выбор дальнейшей формы образования и трудоустройство после окончания полной средней общеобразовательной школы	Оказание профконсультационной помощи в выборе вида общественно полезного труда Профконсультирование при выборе формы получения профессионального образования и подготовки Профотбор и профсобеседование, оказание психологической помощи соискателям, не выдержавшим профиспытания
Профессиональная подготовка и профобразование (16–23 года)	Получение профессионального образования и подготовки. Разочарование в выборе профессии, неудовлетворенность профессионально-образовательным процессом	Усиление учебно-профессиональной мотивации, внедрение инновационных технологий обучения и вариативного содержания профобразования, самоактуализация личности обучаемого
Профессиональная адаптация (18–25 лет)	Поиск места работы, трудоустройство, принятие квалификационных требований и должностных обязанностей, освоение новой социально-профессиональной роли Вхождение в профессию, приобретение профессионального опыта Новый режим жизнедеятельности, новая социально-экономическая ситуация	Профотбор и определение профпригодности. Принятие молодым специалистом новых социально-профессиональных норм и ответственности Трудности социально-профессиональной адаптации, скрытая профессиональная непригодность, сложности в освоении профессионального поведения и нового образа жизни
Профессионализация	Неудовлетворенность профессиональным трудом,	Нахождение личного смысла в профессиональ-

Окончание табл. 4

1	2	3
(25–42 года)	<p>перспективами роста, заработной платой, взаимоотношениями с коллегами и руководителями. Кризисы и конфликты профессионального развития</p> <p>Вынужденное увольнение, поиск места работы, перекавалификация и смена профессии</p> <p>Деструктивное профессиональное развитие специалиста: профессиональные деформации, профессиональная усталость, потеря смысла профессиональной жизни</p>	<p>ном труде, поиск новых сценариев профессиональной жизни, преодоление «позора межлюдских отношений» (И. П. Павлов). Выход из кризисов и продуктивное разрешение конфликтов, снятие психологической усталости</p> <p>Утрата профессиональной идентификации, профессиональная реориентация, выбор новой траектории профессиональной жизни</p> <p>Определение и диагностика профессиональных деформаций личности, выявление причин их возникновения, коррекция профессионального профиля, преодоление профессиональной дезадаптации</p>
Акме профессионализм (мастерство) (45–55 лет)	<p>Неудовлетворенность своим статусом, содержанием труда, отсутствием возможности реализовать свой профессиональный и творческий потенциал, трудности в межличностных отношениях</p>	<p>Диагностика профессионально-психологического потенциала, содействие дальнейшему профессиональному росту, профессиональная реориентация и смена места работы, преодоление «профессионального кретинизма»</p>
Завершение профессиональной деятельности (с 55–60 лет)	<p>Уход из профессиональной жизни (выход на пенсию)</p>	<p>Снятие психологической напряженности, обусловленной социально-профессиональной «ненужностью», нахождение нового смысла и стиля жизни</p>

Движение личности в пространстве и времени профессионального становления сопровождается разного рода проблемными ситуациями: объективными, субъективно-объективными и субъективными. В табл. 5 приведены особенности этих ситуаций на разных стадиях профессионального становления человека.

Таблица 5

Проблемные ситуации на разных стадиях профессионального становления человека

Стадия профессионального становления	Профессионально обусловленные проблемные ситуации			субъективные (внутриличностные)
	объективные	субъективно-объективные (событийные)	4	
1	2	3	4	
Оптация (13–17 лет)	<p>Социально-экономическое положение семьи</p> <p>Нормативные условия поступления в профессиональную школу или трудоустройства</p> <p>Географическое местонахождение оптанта (абитуриента)</p> <p>Выбор дальнейшей формы образования и трудоустройство после окончания основной и полной общеобразовательной школы</p> <p>Предпочтение внешней, какой-либо частной стороны будущей профессии и недостаточное осознание нормативного требования делать выбор с учетом основного содержания труда</p>	<p>Ситуация обдумывания, проектирования трудового жизненного пути при недостаточной развитой профориентационной работе в обществе, при недостаточном информационном, психолого-педагогическом обеспечении молодежи, вступающей в трудовую жизнь</p> <p>Отношение к выбору профессии как выбору постоянного пристанища в множестве профессий и недостаточное осознание нормативного требования выбирать путь, последовательные ступени своего становления как создателя чего-то общественно ценного</p> <p>Случайные негативные судьбоносные моменты жизни</p>	<p>Несформированность ценности трудовой деятельности</p> <p>Несформированность Я-концепции и проблемы с ее коррекцией</p> <p>Неосознаваемое отождествление отношения к человеку (представителю профессии) и отношения к самой будущей профессии как области приложения своих сил</p> <p>Несоответствие образа желаемого будущего (например, профессионального жизненного пути) и реалистической низкой самооценки своих возможностей (например, профессионально важных качеств)</p>	

Продолжение табл. 5

1	2	3	4
Профессиональная подготовка и профобразование (16–23 года)	Изменение социальных условий жизни. В современных условиях это время часто используется для зарабатывания денег, и фактически ведущей деятельностью для многих студентов становится не учебно-профессиональная, а собственно профессиональная	Ориентация на отрицательные идеалы Кризис учебно-профессиональной ориентации Незнание современного рынка труда, мира профессий, специальностей	
	Перестройка ведущей деятельности (испытание студента «свободой» по сравнению со школьными ограничениями) Получение профессионального образования и подготовки Разочарование в выборе профессии, неудовлетворенность профес-	Недостаточно развитое желание и умение формирующегося специалиста (например, студента, учащегося профессиональной школы) ориентироваться в социально-экономической обстановке и социальные ожидания в свой адрес Выбор пути профессионального образования при наличии конкуренции на рынке труда в условиях недостаточного информационного (психолого-педагогического, научно-экономического) обеспечения этого процесса Неудовлетворенность профессиональным образованием и профессиональной подготовкой	Недооценка своих психофизиологических, умственных, физических особенностей, существенных для выбора данной профессии, и незнание (или недооценка) соответствующих социальных ожиданий («требований профессии») Смена мотивов учебной деятельности: преимущественная ориентация на предстоящую практику; обретение интересной идеи, цели. Вокруг таких идей и целей знания как бы «кристаллизуются», а без них знания быстро превращаются в разрозненный конгломерат, что

Продолжение табл. 5

1	2	3	4
Профессиональная адаптация (18–25 лет)	<p>сигнально-образовательным процессом</p> <p>Новый режим жизнедеятельности, новая социально-экономическая ситуация</p> <p>Поиск места работы, трудоустройство, принятие квалификационных требований и должностных обязанностей, освоение новой социальной роли</p> <p>Вхождение в профессию, приобретение профессионального опыта</p>	<p>Кризис профессионального выбора. Ситуация конкурентности не всегда инициирует конкурентоспособность специалиста; иногда она порождает ситуацию «выживания» в профессиональной деятельности</p>	<p>не способствует развитию учебно-профессиональной мотивации</p> <p>Коррекция выбора профессии, специальности; факультета</p> <p>Отсутствие способности разбираться в своих личностных качествах и недооценка соответствующих ожиданий общества в отношении взрослого человека в данной конкретной специальности, профессии</p>
	<p>Новый режим жизнедеятельности, новая социально-экономическая ситуация</p> <p>Поиск места работы, трудоустройство, принятие квалификационных требований и должностных обязанностей, освоение новой социальной роли</p> <p>Вхождение в профессию, приобретение профессионального опыта</p>	<p>Скрытая профессиональная непригодность</p> <p>Трудности профессиональной адаптации (особенно в плане взаимотношений с разновозрастными коллегами)</p> <p>Освоение новой ведущей деятельности – профессиональной</p>	<p>Ситуация обдумывания выбора трудового жизненного пути при недостаточном психолого-педагогическом и медицинском обеспечении молодежи, вступающей в трудовую жизнь</p> <p>Ситуация реориентации (смены профессии) в процессе освоения новой специальности</p> <p>Кризис профессиональных ожиданий</p>

Продолжение табл. 5

1	2	3	4
<p>Профессионализация (25 – 42 года)</p>	<p>Стабилизация профессиональной ситуации Неудовлетворенность профессиональным трудом, перспективами роста, зарплатой, взаимоотношениями с коллегами и руководителями Преобладание в сознании профессионала ориентации на результат работы и недооценка им ее процессуальной стороны Вынужденное увольнение, поиск места работы, переквалификация и смена профессии Постепенное повышение активности во внепрофессиональной жизни</p>	<p>Неудовлетворенность возможностью реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации Необоснованно завышенная самооценка профессионала (в связи с отдельными успехами) и реалистическая оценка его другими Неудовлетворенность собой и своим профессиональным статусом Ревизия Я-концепции, связанная с переосмыслением себя и своего места в мире Деструктивное профессиональное развитие специалиста: профессиональные деформации, потеря смысла профессиональной жизни, саморазрушение, апатия*</p>	<p>Новая доминанта профессиональных ценностей, когда для части работников вдруг обнаруживаются новые смыслы в самом содержании и процессе труда (вместо старых, часто внешних по отношению к труду смыслов) Коррекция Я-концепции, также связанная часто с изменением ценностно-смысловой сферы Преобладание в сознании профессионала ориентации на саморазвитие (стремление бороться за решение все новых задач) и недооценка заботы о самосохранении (самоограничения отдыха, сна, невнимание к возможному переутомлению). Такая ситуация возникает как результат негармоничного развития личности, а также, возможно, яркой выраженности такой цен-</p>

* Социально-профессиональная апатия – состояние эмоциональной пассивности, безразличия, равнодушия, профессиональная «смерть с открытыми глазами».

Продолжение табл. 5

1	2	3	4
		<p>Несоответствие представлений о себе как о профессионале и предположений со стороны работодателя</p>	<p>ной, вообще говоря, черты, как самоотверженность Пристрастное отношение профессионала к своим личностным качествам (их переоценка или недооценка) и недостаточная ориентированность в личностных качествах других людей Одностороннее акцентирование в профессиональном развитии лишь деловых целей и, возможно, особенностей допрофессионального развития личности Преобладание в сознании профессионала ориентации на успехи, общественное признание и недооценка им задач по кропотливому освоению техники дела Личностный кризис*</p>

* Личностный кризис – это критический момент в функционировании личности, находящейся в ситуации, когда реализация жизненного и профессионального замысла невозможна (Ф.В. Васильюк).

Окончание табл. 5

1	2	3	4
Акме-профессионализм (мастерство) (45–55 лет)	Отсутствие в организации системы поощрения и перспектив профессионального роста высококвалифицированных работников Развитие «профессионального креативизма» Психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья Чрезмерная вовлеченность в работу, стремление к достижениям, соперничеству	Неудовлетворенность своим статусом, содержанием труда, отсутствием возможности реализовать свой профессиональный и творческий потенциал, трудности в межличностных отношениях Конфликтность во взаимоотношениях с руководителями и коллегами Высокомерное отношение к другим специалистам Профессиональная дезадаптация Выдвижение «сверхценных» идей	Излишняя обращенность человека к внешним впечатлениям (экстравертированность) и отсутствие выраженной склонности обращаться к анализу своего внутреннего мира Недостаточно развитые самоанализ, самоконтроль, способность смотреть на себя глазами других; отсутствие устойчивого уважения к людям независимо от их общественного положения Кризис социально-профессиональной самоактуализации
Завершение профессиональной деятельности (с 55–60 лет)	Уход из профессиональной жизни (выход на пенсию) Резкое ухудшение состояния здоровья (как следствие неудовлетворенности жизнью и чувства ненужности)	Нахождение нового стиля и смысла жизни Социально-психологическое старение: общая неудовлетворенность жизнью Неадекватное взаимодействие с самим собой	Психологическая напряженность, обусловленная социально-профессиональной «ненужностью» Утрата профессиональной идентичности Кризис социально-психологической адекватности

1.5. Психотехнологии нормализации аномального поведения субъектов профессионализации

Проблемные профессионально обусловленные ситуации не только порождают психическую напряженность, но и отрицательно сказываются на поведении индивидов, что проявляется (не всегда отчетливо) в отклоняющемся (аномальном) поведении.

Отклоняющееся поведение отличается от нормального, общепринятого и является нежелательным для самого индивида и для окружающих.

В качестве *симптомов аномального поведения* выступают:

- тревожные ожидания – раздражение, ощущение беспокойства, неудовлетворенность сложившейся профессиональной жизнью;
- эмоциональный стресс⁹ – состояние психического напряжения, возникающее при необходимости выбора формы получения профессии, адаптации к новой деятельности, коллективу, участия в затяжном конфликте;
- аффективные расстройства – подавленное настроение, чрезмерная возбужденность (гиперактивность) либо доминирующая пассивность (депрессия¹⁰);
- психологическая травма – катастрофическое разрушение личностной самооценки вследствие утраты смыслообразующих ценностей социально-профессиональной жизни (не реализован план поступления в учебное заведение, отчисление из учебного заведения из-за отсутствия денег на оплату обучения, вынужденное увольнение и др.);
- профессиональная дезадаптация – психологическое состояние профессиональной отчужденности, неприкаянности, неустроенности, несостоятельности в профессиональной жизни вследствие нарушения сложившихся взаимоотношений с трудовым коллективом, дезоргани-

⁹ Эмоциональный стресс – психическое напряжение, вызванное сильными эмоциями. Стресс вызывают не только отрицательные, неблагоприятные события, но и радостные, сопровождающиеся душевным подъемом. Но это состояние не нуждается в психологической помощи.

¹⁰ Депрессия – подавленное настроение, сопровождающееся сознанием собственной неполноценности, пессимизмом, потерей интереса к учебной и профессиональной деятельности, беспокойством и раздражительностью.

зации профессиональной деятельности, неудовлетворенности социально-профессиональным статусом;

- кризисы профессионального становления – кардинальная перестройка профессионального сознания вследствие изменения вектора профессионального развития, переориентации на новые ценности, ревизия личностного смысла профессии;

- профессионально обусловленные акцентуации – чрезмерное усиление некоторых черт характера, а также профессионально важных качеств, востребованных в профессиональной деятельности;

- профессиональная стагнация – процесс застоя в профессиональной жизни, наступающий на стадии профессионализации и характеризующийся снижением профессиональной активности, отсутствием профессионального роста, индифферентным отношением к труду.

К технологиям нормализации аномального профессионального поведения относятся психологическая профилактика, психологическое консультирование, психокоррекция, личностно ориентированная терапия, психологическая реабилитация.

Психологическая профилактика – содействие полноценному социально-профессиональному развитию личности, предупреждение возможных кризисов, личностных и межличностных конфликтов, включая выработку рекомендаций по улучшению социально-профессиональных условий самореализации, с учетом формирующихся социально-экономических отношений.

Основной задачей психопрофилактики является создание условий, содействующих адекватному и компетентному реагированию личности на трудности взаимодействия человека с миром профессий.

Сущность психопрофилактики состоит в создании посредством психолого-педагогических технологий условий для предотвращения ситуаций, факторов, вызывающих психологическое напряжение, стрессы и психотравмы, а также в повышении психологической толерантности (невосприимчивости) к ним.

Психологическое консультирование – оказание помощи личности в самопознании, адаптации к реальным жизненным условиям, формировании адекватной самооценки, ценностно-мотивационной сферы, преодолении профессиональной стагнации, препятствующей непрерывному личностному и профессиональному росту и саморазвитию индивида.

Особенностью консультирования является его органичное включение в целостную технологию социально-психологического сопровождения профессиональной жизни человека.

Главным достижением консультирования считаются изменения психологического состояния клиента, осознание им своей профессиональной идентичности. Психолог же должен уметь выделить эти изменения и сделать их достоянием переживаний клиента.

Если негативные эмоциональные переживания уменьшились или исчезли, можно сделать вывод о том, что результат консультирования успешен. Однако нередко клиент противится принятию решения, изменениям, что обуславливается рядом причин, среди которых выделяют отсутствие убежденности в необходимости изменений, недовольство переменами, желание избежать неожиданностей, страх перед неизвестностью и возможной неудачей. В этих ситуациях желательно использовать психологическую коррекцию.

Психологическая коррекция – активное психолого-педагогическое воздействие, направленное на устранение отклонений в личностном и профессиональном развитии, гармонизацию личности и межличностных отношений, преодоление кризисных ситуаций, устранение профессиональных деформаций и акцентуаций.

Психокоррекция производится, если в ходе консультации выявлены отклонения от функциональной нормы в профессиональном поведении личности. В практической психологии выделяют два направления индивидуальной коррекции. Первое направление представляет собой комплекс индивидуализированных мероприятий по усилению регулирующих функций психики, развитию эмоционального самоконтроля и самоуправления, укреплению самообладания. В рамках первого направления с целью снятия психологической напряженности и улучшения саморегуляции эмоциональных состояний предлагается ретроспективный анализ событий, предшествовавших развитию критической ситуации. Второе направление – нормативно-ценностная коррекция – заключается во внесении определенных исправлений в индивидуально-личностную систему норм и поведенческих эталонов, в соответствии с которыми клиент вносит коррективы в выполнение своих жизненных и деятельностных функций.

Личностно ориентированная терапия ставит задачу содействия человеку в изменении его отношения к социальному окружению и собст-

венной личности. Жесткого разделения методов клинической и личностно ориентированной терапии не существует: одни и те же методы могут с успехом использоваться в обеих сферах. Основой многих форм психотерапии, а также самой психологической практики стал психоанализ, разработанный З. Фрейдом. Личностно ориентированная терапия использует различные варианты анализа эмоциональных переживаний психотравмирующих ситуаций. Главная особенность терапии – разрешение, снятие внутреннего конфликта личности, рождающего депрессию, тревогу, страхи, нарушение общения и связанные со всем этим переживания. К психотехнологиям личностно ориентированной терапии относятся индивидуальные психоаналитические беседы, групповая психотерапия, аутотренинг. Актуальным направлением является разработка психотехнологии профессионального сохранения, профессиональной гармонизации личности.

Психологическая реабилитация понимается как процесс, мобилизующий личностные адаптационные механизмы. Реабилитация предполагает возвращение того, что утрачено или может быть утрачено в связи с изменением условий. Главное в реабилитации – правильное определение предмета и реструктуризация виртуальных атрибутов личностных жизненных смыслов.

К реабилитационным психотехнологиям относятся разного рода психологические тренинги: трансактный анализ, психодрама, интеллектуальный тренинг, тренинг рефлексии, ролевая игра и др.

В табл. 6 приведены способы нормализации аномального поведения.

Таблица 6

Способы нормализации аномального поведения

Симптомы отклоняющегося поведения	Характеристика профессионального поведения	Способы нормализации отклоняющегося поведения
1	2	3
Тревожные ожидания	Ощущение беспокойства, дискомфорта, возможных неудач, возрастание количества профессиональных ошибок, избегание межличностных отношений	Рефлексия профессиональной жизни, социально-психологический анализ проблемных ситуаций, диагностика уровня личностной и ситуативной тревожности, построение перспектив профессиональной жизни

Продолжение табл. 6

1	2	3
Эмоциональный стресс	Необходимость выбора формы получения профессии, адаптации к новой деятельности, новому коллективу, вовлеченность в длительный социально-психологический конфликт, снижение порога эмоциональной выносливости	Проектирование перспектив профессиональной жизни (коучинг), диагностика социально-психологического климата, самооценки, профессиональной направленности, тренинги саморегуляции эмоционально-волевой сферы
Аффективные расстройства	Подавленное настроение либо гиперактивность, доминирующая пассивность (депрессия, апатия), нарушение психического здоровья	Психотерапевтическая беседа, тренинг формирования профессиональной идентичности, диагностика «эмоционального выгорания»
Психологическая травма	Резкое снижение самооценки и уровня притязаний, утрата смысла и ценности профессиональной деятельности, крушение профессиональных планов и ожиданий, склонность к виктимизации	Экспресс-диагностика психологической травмы (А. И. Красило), психотерапевтическая беседа, тренинги личностного и профессионального роста, тренинг саморегуляции эмоционально-волевой сферы
Профессиональная дезадаптация	Профессиональная отчужденность, нарушение сложившихся взаимоотношений, дезорганизация профессиональной деятельности, изменения самооценки и уровня притязаний, быстрая утомляемость, снижение работоспособности	Тренинг профессиональной идентичности, профессиональная реориентация, диагностика межличностных отношений, самооценки, уровня притязаний, удовлетворенности трудом, построение перспектив профессионального роста и карьеры
Кризисы профессионального становления	Изменения профессионального сознания, вектора профессионального развития, переориентация на новые смыслы и ценности профессии, неудовлетворенность собой, утрата чувства нового	Тренинги коррекции профессионального становления, психологическое интервью с целью определения новых смыслов и ценностей профессии, диагностика профессиональной направленности

1	2	3
Профессионально обусловленные акцентуации	Чрезмерное усиление отдельных черт характера и профессионально важных качеств, востребованных в профессиональной деятельности, но destructively влияющих на межличностные отношения и продуктивность деятельности	Диагностика акцентуаций, тренинги коррекции профессионально нежелательных акцентуаций, рефлексия профессионального Я
Профессиональная стагнация	Снижение профессиональной активности, отсутствие перспектив профессионального роста, индифферентное отношение к профессиональной деятельности, объективные «тупики» в карьере, стереотипизация профессиональной деятельности	Тренинг коррекции выученной беспомощности, развивающая психодиагностика, анализ перспектив профессионального роста, диагностика профессиональных деформаций

1.6. Профессиональная деятельность психолога-профконсультанта

Деятельность психолога-профконсультанта определяется ее целью, задачами, функциями. Модель ее реализации зависит от стадии профессионального становления, на которой находится клиент (профконсультирование в школе, профессиональном учебном заведении, на предприятии, в службе занятости и др.).

Можно выделить следующие *компоненты деятельности психолога-профконсультанта*:

- теоретическое содержание (концепция);
- научно-методическое обеспечение;
- технологии профконсультирования;
- профессиональный опыт психолога-консультанта.

В качестве теоретической основы деятельности профконсультанта выступает психология профессий, тематическим ядром которой является концепция профессионального становления личности.

К индивидуальным и групповым технологиям профконсультирования относятся психопрофилактика, развивающая и психокоррекционная диагностика, личностно ориентированная терапия, помогающее консультирование, психологическая реабилитация. Прикладные отрасли психологии имеют огромный арсенал средств, позволяющих компетентно решать задачи профконсультирования.

Успешное их решение во многом определяется уровнем квалификации (наличием высшего психологического образования), опытом работы и индивидуальными особенностями консультанта: свойствами нервной системы, темперамента, доминантными чертами характера, фасилитационными способностями и хорошо выраженной психической энергетикой.

Профессионально обусловленная проблемная ситуация не всегда осознается индивидом, и даже если он ее осознает, то, как правило, не обращается за психологической помощью к профконсультанту, а пытается решить проблему самостоятельно, проявляя при этом различные формы деструктивного поведения: раздражительность, агрессивность, конфликтность, пассивность и др., что, естественно, негативно сказывается не только на его психическом здоровье, но и на продуктивности труда. Поэтому психологу-профконсультанту необходимо уметь прогнозировать возникновение проблемных ситуаций, анализировать социально и профессионально обусловленные ситуации, проявлять инициативу в их предупреждении и разрешении. Ну и, конечно, он должен положительно откликаться на запросы администрации образовательных учреждений, руководителей отделов развития персонала организаций и предприятий, служб занятости населения.

Профессиональное консультирование выполняет много функций: просветительную, социализирующую, компенсационную и функцию развития личности человека. Все функции важны в разном плане: сокращается время обучения профессии, уменьшается текучесть кадров, возрастает производительность труда, снижается количество профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве, повышается удовлетворенность профессией, расширяются возможности проявления своего Я, происходит более полное развитие способностей личности в профессиональной деятельности.

Множество функций предполагает разное содержание профессионального психологического консультирования – от информирова-

ния субъекта консультации, углубления его понимания какой-то проблемы до изменения стереотипов реагирования и развития субъекта как личности.

В первом случае профессиональный консультант закреплен в жесткой позиции информатора, знающего недостающие сведения. Он принимает на себя ответственность за решение проблемы консультируемого и навязывает ему свое решение, не интересуясь его мнением и оценкой. Такая профессиональная консультация важна при плохой информированности клиента, его неумении выполнить всесторонний анализ ситуации, ориентации не на содержание профессиональной деятельности, а на ее внешние привлекательные черты.

В отечественной и зарубежной профконсультационной литературе разработано много методов составления профориентационных карт, профессиональных планов, карт интересов, классификационных матриц профессий, в которых представлены сведения экономического, социологического плана на данный момент времени и требования к работникам.

Информационная часть профессиональной консультации все чаще обеспечивается с помощью компьютерной техники, что высвобождает время консультанта для решения творческих задач и более глубокого осмысления результатов.

Взаимодействие психолога с консультируемым в процессе его информирования, обеспечения полными и разнообразными сведениями о профессиях, существующих на рынке труда, часто напоминает ситуацию «спасителя и жертвы», когда активность субъекта минимальна и он принимает решение, навязанное консультантом.

Психологу-профконсультанту необходимо вести диалог с консультируемым, выслушивать его мнение, выяснять его желания. В таком случае решение проблемы становится общим делом диады «консультант – консультируемый», и от их удовлетворенности взаимодействием зависит возможность изменения и регулирования консультируемым своего поведения, развития не только его личности, но и личности консультанта.

Психолог-профконсультант прежде всего должен быть профессионально компетентным: владеть методами профессиональной психодиагностики, групповой и индивидуальной работы с клиентами; уметь анализировать рынок труда и профессий, прогнозировать изменения на нем.

Консультант объективен и доброжелателен, общителен, контактен, гибко меняет стратегию диалога, деликатно и тактично относится к интимным сторонам жизни консультируемого, терпим к его возможным невротическим срывам и оценкам. В то же время консультант должен уметь построить и выдержать свою линию поведения, особенно когда консультируемый неправильно понимает свои затруднения и, вовлекая консультанта в поток своих переживаний, может завести его в тупик неразрешимых проблем.

Психолог-профконсультант должен обладать авторитетом в глазах консультируемого. В таком случае усиливается доверие к нему и соответственно степень доверительности в общении. Степень доверия к консультанту во многом зависит от отношения консультируемого к психологии как науке, а также к тому арсеналу средств, которым располагает психолог-консультант. Как пациент больше доверяет результатам анализов, чем разговору с врачом, так и консультируемый испытывает большее доверие к техническим, аппаратным методам обследования, особенно компьютерным, чем к вербальным рекомендациям.

Важное значение для установления оптимального контакта имеет пол психолога-консультанта. Мужчины предпочитают эмоционально нейтральный, рабочий тип общения, свойственный обычно консультантам-мужчинам. В таких случаях большое значение имеют внимательность, серьезность, чувство долга. Женщины более важными качествами считают сочувствие, эмоциональный контакт и чаще всего предпочитают консультанта-женщину.

Очень важным качеством психолога-консультанта является его уверенность в себе, хотя бы в момент проведения консультации. Он не должен сомневаться в результатах психодиагностического обследования, так как любые его сомнения будут чутко уловлены консультируемым.

Наконец, очень важны имиджевые характеристики психолога-профконсультанта: его внешний вид, мимика, жестикуляция, речь, отношения с другими сотрудниками консультации, манера поведения, соблюдение норм этикета.

Для оценки свойств консультанта можно воспользоваться соотношением показателей самооценки и экспертной оценки, например по методу семантического дифференциала. При диссонансе «оценочного-самооценочного комплекса» консультанту надо задуматься над наиболее несовпадающими шкалами и вырабатывать у себя элементы рефлексии.

Виды консультирования зависят от степени вмешательства консультанта в жизнь клиента или группы. В практической психологии выделяют следующие виды консультирования:

1. *Индивидуальное развитие и изменение.* Объектом изменения выступает отдельный человек, и изменение направлено на оптимизацию его существования в различных сферах жизнедеятельности: профессиональной, коммуникативной, личной и быденной. На этом уровне проводится индивидуальная консультация с психодиагностикой и коррекцией.

2. *Оптимизация межличностных отношений* в различных сферах жизнедеятельности. Здесь может проводиться групповая консультация с элементами тренинга.

3. *Организационное развитие*, предполагающее совершенствование организационных структур и управления. На этом уровне осуществляется сложное управленческое консультирование.

Схема деятельности консультанта: выявление проблемы – диагноз – анализ фактов – разработка плана вмешательства – вмешательство в виде консультирования – оценка результатов совместной деятельности консультанта и клиента.

Выделим два основных класса причин обращения к психологу за консультацией:

1. Желание человека расти, совершенствоваться, расширить свой кругозор, больше узнать о себе. В этом случае психологическая консультация может быть информирующей, предоставляющей необходимые сведения (например, о результатах психодиагностического исследования), или профилирующей, ориентирующей на определенный вид деятельности (в частности, профессиональной).

2. Конкретные личные затруднения или проблемы (например, когда человек говорит: «Я боюсь...», «Я не знаю, как мне поступить...», «Я не могу общаться с людьми...», «Я не могу справиться с собой...»). В таком случае консультация будет носить психотерапевтический или корректирующий характер, она будет либо поддерживающей, либо изменяющей что-то, например отношение к себе.

Необходимыми начальными условиями проведения индивидуальной психологической консультации, во время которой обеспечиваются безопасность и комфорт для клиента, являются: добровольное согласие на получение консультации; активное, исследовательское и творческое

отношение человека к себе и своей проблеме; доверительное отношение к консультанту.

В процессе работы психолог-консультант должен поставить перед собой и дать ответы на следующие вопросы: какой цели я хочу достичь в ходе консультации? почему я хочу достичь этой цели? какими средствами я собираюсь достичь этой цели?

Психологическая консультация всегда направлена на самоосознание личности – на осознание человеком своих индивидуальных особенностей, желаний, целей, потенциальных способностей, чувств, мыслей и действий. Самоосознание способствует углублению и интеграции различных аспектов индивидуального Я, расширяет границы мотивационного, эмоционального и интеллектуального компонентов личности.

Самоосознание представляет собой одновременно предпосылку и результат роста личности, продукт процесса ее становления, формирования ценностей, жизненных планов и способов их реализации в виде индивидуальных моделей поведения. Благодаря развитию самоосознания появляется возможность более полно использовать внутренние ресурсы личности. Уровень самоосознания определяется, в свою очередь, потребностью человека в самоопределении и самоактуализации, силой его стремления к пониманию и принятию себя, своей индивидуальности, нахождению смысла своей жизни, т. е. к самоанализу и самопомощи.

Психологическое консультирование, следовательно, должно быть нацелено на развитие самоосознания в процессе самонаблюдения, самоанализа, самооценки и саморегуляции. С точки зрения гуманистической психологии каждый человек обладает необходимыми ресурсами для решения своих проблем по мере личностного роста, поэтому в данной парадигме отдается предпочтение недирективному подходу. Недирективная модель исключает манипулирование, она предполагает доверие к консультируемому, к тому, как человек воспринимает себя и свои проблемы, актуализацию человеком своих скрытых резервов, перестройку самосознания и самостоятельное решение своих проблем.

Актуализация способности заботиться о себе достигается благодаря тренировке способности смотреть внутрь себя, т. е. рефлексировать внутренние проблемы, развитию способности более открыто говорить о своих заботах; осознанию своих желаний, чувств, мыслей и действий.

Основными задачами психолога-консультанта являются:

- 1) принятие и понимание консультируемого;
- 2) оказание ему помощи в осознании индивидуального Я;
- 3) поддержка консультируемого в его переживаниях кризисных проблем в процессе личностного роста;
- 4) рефлексия собственных чувств, мыслей, намерений и действий, возникающих в ходе консультации, для профилактики слияния и контрпереносов.

Проведение индивидуальных психологических консультаций требует от психолога-консультанта определенных личностных качеств и установок. В целом для эффективной консультационной работы необходима положительная установка по отношению к личности другого человека (клиента), ориентированность на его проблемы и заинтересованность в их решении. Излишняя критичность, предубежденность, невнимательность и неестественность консультанта безусловно мешают его работе.

Согласно гуманистическим традициям в психологии положительная установка по отношению к другому человеку может быть создана благодаря безоценочному отношению и безусловному принятию личности другого, а также способности быть самим собой в процессе межличностного взаимодействия.

Безусловное принятие личности другого есть принятие клиента таким, какой он есть, без восхваления либо порицания. Доброжелательность в этом случае означает доверие к клиенту, признание его права думать, чувствовать, поступать так, как он считает для себя возможным. Безусловное принятие означает готовность консультанта выслушать другого человека и принять его право на собственное мнение, даже если оно не совпадает с мнением консультанта.

Способность быть самим собой (аутентичность) предполагает честное отношение к себе, отражение своей противоречивости, сложности и неоднозначности, умение искренне и открыто выражать свои чувства, мысли и намерения. Сомнения в искренности и честности консультанта могут вызвать у клиента недоверие к нему и ощущение его ненадежности. Если у консультанта нет внутренней готовности решать проблему клиента, ему лучше перенести встречу или отказаться от работы вообще. В любом случае откровенное признание консультанта в своих сомнениях и затруднениях укрепляет его контакт с клиентом.

Важной личностной предпосылкой для эффективной работы является стремление самого консультанта к самоактуализации и личностному росту. Освоение психотерапии необходимо начинать с себя, с постоянной работы над развитием гибкости, спонтанности и мужества. Личностный рост, как уже отмечалось, предполагает реалистичное отношение к себе, постоянную открытость новому опыту, готовность внутренне изменяться, исследовать и творить себя, брать на себя ответственность за свои решения и действия.

Независимо от того, проводится ли разовая консультация или осуществляется пролонгированная работа в виде ряда психокоррекционных сессий, консультирование можно рассматривать как диалектический процесс, включающий ряд стадий:

1. *Заключение контракта* между клиентом, от которого поступает добровольный заказ на консультацию, и консультантом, дающим согласие оказать помощь, обеспечивая клиенту безопасность и поддержку в ходе консультирования.

2. *Пояснение запроса и анализ проблемной ситуации*. На этой стадии консультанту необходимо сориентироваться в проблеме клиента, внимательно слушая его, используя открытые вопросы, перефразирование и переспрашивание для получения достаточной информации. В то же время консультант рефлексировывает свои чувства и чувства клиента, помогая ему глубже погрузиться в проблему и подойти к постановке психотерапевтической цели.

3. *Переформулирование проблемы и постановка цели консультирования, уточнение контракта*. На данной стадии по мере выяснения условий и ситуации возникновения проблемы, анализа чувств и отношений клиента к ней определяется суть проблемы, т. е. та психологическая трудность, которая мешает клиенту найти выход из сложившейся ситуации. При этом главным является осознание самим клиентом сути проблемы с психологической точки зрения.

4. *Поиск способов решения проблемы*. На данном этапе необходимо согласие клиента на исследование собственных психологических трудностей, поиск и принятие на себя ответственности за выбираемые решения.

В процессе консультирования у клиента происходят изменения, которые могут в той или иной мере повлиять на его личность и жизнь в целом. В любом случае клиенту предоставляется возможность полу-

чить новый опыт, и чем глубже он осознает это, тем благоприятнее для него окажутся последствия консультации, а следовательно, тем выше будет ее эффективность.

Как было отмечено, процесс консультирования может осуществляться в диапазоне от одной (45–60-минутной) до некоторого числа психологических сессий. Последствия консультирования можно рассматривать с точки зрения изменений, происходящих в личности клиента, и степени его удовлетворенности результатами консультирования.

Важно выделить предположительные *последствия консультативной работы* в зависимости от уровня изменений, происходящих в личности клиента:

- усиление внимания к собственным потребностям, переживаниям и мыслям;
- развитие способности к самопознанию и осознанию нового опыта;
- изменение отношений к себе и окружающему миру;
- приобретение способности заботиться о себе, самостоятельно решать свои проблемы, делая выбор, принимая решения и неся за них ответственность.

На всех этапах становления личности могут возникнуть моменты, когда необходимы психологическая помощь и поддержка. Всегда следует помнить, что психологическая помощь, в том числе и консультирование, неминуемо несет в себе элемент воздействия на личность, и поэтому осуществлять ее нужно профессионально, грамотно и с крайней осторожностью, по принципу «Не навреди!», в этом и будет проявляться гуманистическая позиция консультанта.

Области деятельности профконсультанта:

- профессиональные учебные заведения: оказание помощи в выборе профессии и трудоустройстве, мотивирование профессионального развития и мониторинг этого процесса, стимулирование профессионального становления;
- службы занятости населения: психологическое консультирование по вопросам выбора профессии и профессиональной реориентации, психологическое просвещение сотрудников служб занятости;
- государственные и коммерческие предприятия: психологическое консультирование сотрудников, испытывающих профессиональные трудности, кризис, неудовлетворенность, переживающих конф-

ликт; помощь службам развития персонала; формирование резерва на выдвижение; прогнозирование карьеры; определение профпригодности, участие в аттестации работников;

- центры психологического консультирования: оказание помощи и поддержки людям, испытывающим трудности и конфликты в профессиональной жизни; проектирование альтернативных сценариев профессиональной биографии.

Основные виды деятельности консультанта:

- профессиональное консультирование, связанное с адекватным выбором профессии и форм подготовки, проектированием и сопровождением профессиональной карьеры, сменой профессии;

- психологическая профилактика, направленная на предупреждение негативных явлений, обусловленных длительным выполнением одной профессиональной деятельности, на создание благоприятного психологического климата и предупреждение профессиональных конфликтов;

- психологическая помощь безработным, а также работникам, переживающим кризисы профессионального развития и конфликты профессионального самоопределения; психологическое обеспечение профессионального самосохранения;

- диагностика, позволяющая определять профессиональную пригодность, готовность и предрасположенность к выполнению профессиональной деятельности, психологическое здоровье, профессионально важные качества и деформации, психические состояния в трудовом процессе;

- разработка профессиограмм, моделей специалиста, экспертиза факторов результативности деятельности, конструирование методик аттестации работников;

- мониторинг профессионального развития, включающий создание банка данных, рекомендаций по перемещению и оптимальному использованию специалистов;

- психологическое сопровождение профессионального образования, профессионального роста и карьеры персонала.

Показатели, свидетельствующие о профессиональной подготовленности психолога к профконсультированию:

- ориентация на решение проблем клиента с учетом его индивидуально-психологических особенностей и потенциальных возможностей;

- полиреактивность психолога на личностно значимые проблемы клиента и уклонение от оценочных суждений по поводу особенностей его личности и деятельности;
- реалистичность оценки своих возможностей и уровня квалификации, а также ограничений в своей деятельности;
- постоянное осознание и учет взаимного влияния психолога и клиента в процессе консультирования;
- осознание самооценности достоинства обратившегося за психологической помощью человека;
- экологичность психодиагностической, развивающей и коррекционной работы.

В качестве *профессиональных функций практического психолога* можно назвать следующие:

- инициирование реализации профессионально-психологического потенциала клиента;
- быстрое установление атмосферы доверия при общении с клиентом;
- структурирование проблемной ситуации и умелое планирование профконсультирования;
- компетентное ведение психологической экспертизы профконсультационной проблемы;
- осуществление эмпатийного взаимодействия, «присоединения» к миру клиента.

Деятельность психолога-профконсультанта имеет четкую гуманистическую направленность, ориентирована на эмоциональное и профессиональное благополучие клиента, носит творческий характер и предоставляет большие возможности для реализации профессионализма и самоактуализации личностного потенциала.

В процессе профессиональной деятельности психолог высказывает собственные суждения и оценивает различные аспекты ситуации в форме, исключающей ограничение свободы клиента в принятии им самостоятельного решения. В ходе работы по оказанию психологической помощи должен строго соблюдаться принцип добровольности со стороны клиента.

Психолог должен информировать участников психологической работы о тех аспектах деятельности, которые могут повлиять на их решение участвовать (или не участвовать) в предстоящей работе: физическом риске, дискомфорте, неприятном эмоциональном опыте и др.

Для получения согласия клиента на психологическую работу с ним психолог должен использовать понятную терминологию и доступный для понимания клиента язык.

Заключение по результатам обследования не должно носить категорического характера – его можно предложить клиенту только в виде рекомендаций. Рекомендации должны быть четкими и не содержать заведомо невыполнимых условий.

В ходе обследования психолог должен выявлять и подчеркивать способности и возможности клиента.

1.7. Этические нормы профессионального консультирования

При проведении профконсультации психолог должен соблюдать определенные этические нормы, руководствоваться профессионально-этическими принципами. В противном случае психолог-профконсультант может быть исключен из психологического сообщества и лишен права на психологическую практику.

Психолог-консультант должен соблюдать следующие этические нормы:

1. Защита интересов клиента

Необходимо соблюдение *принципа добровольности* участия в профессиональном консультировании. В отдельных исключительных случаях работник обязан пройти собеседование с профконсультантом, но и тогда за клиентом остается право добровольно выбирать степень откровенности и глубины консультации. Когда психологическая процедура осуществляется с детьми до 16 лет, согласие на участие в ней ребенка должны дать родители или лица, их заменяющие. В любом случае следует сообщить клиенту истинную цель консультационной процедуры, проинформировать его о том, кто будет ознакомлен с результатом консультации.

Важно соблюдать *принцип обеспечения суверенных прав личности*. При консультировании возникает опасность посягательства психолога на сокровенные мысли и чувства клиента. Психологическая экспансия может выразиться также в том, что психолог побуждает клиента раскрыть интимную сторону его жизни. Искушение проникнуть в тайные уголки подсознания клиента может привести к чрез-

мерной откровенности. Психолог должен сохранять некоторую дистанцию с клиентом, иначе можно потерять его доверие. И конечно, клиент не должен подвергаться обследованию обманным путем.

Обеспечение суверенности клиента означает, что его перед консультированием предупреждают о том, кто будет иметь доступ к результатам диагностики и принятому решению.

Принцип конфиденциальности означает, что вся информация, полученная при консультировании, будет доступна лишь тем, для кого она предназначена, и только с согласия клиента либо его родителей, если обследуемый несовершеннолетний или не совсем адекватно отражает сложившуюся ситуацию. Если клиент не был предупрежден о том, что результаты консультирования могут стать доступны педагогам, администрации, предпринимателям, то психолог не имеет права сообщать их ни тем ни другим.

Особенно важно обеспечить строгий контроль за доступом любых лиц к материалам консультирования. Категорически запрещается сообщать сведения о клиенте, которые могут нанести ему какой-либо ущерб.

Если психодиагностика проводится в целях конкурсного отбора или при приеме на работу, то клиент должен быть проинформирован о том, что результаты психодиагностического обследования будут использованы при принятии решения о зачислении его на вакантное место или о приеме на работу.

Принцип этической и юридической правомочности предполагает, что психолог планирует и проводит исследования в соответствии с действующим законодательством и профессиональными требованиями к осуществлению психологической деятельности.

Психолог осознает свою профессиональную и личную ответственность перед клиентом и обществом за свою профессиональную деятельность.

2. Обеспечение эффективности профконсультирования

Принцип психопрофилактического проведения консультации означает, что при взаимодействии с клиентом следует стремиться обеспечить его эмоционально комфортное состояние, предоставить ему возможность внести коррективы в процедуру консультации, самостоятельно сформулировать рекомендации и наметить пути решения профконсультационной проблемы.

Принцип объективности требует, чтобы результаты консультирования были научно обоснованными, базировались на глубоких психологических знаниях консультанта, компетентном использовании диагностического инструментария и психотехнологий, не зависели от субъективного отношения к клиенту. Консультирование следует вести корректно, доброжелательно. И вместе с тем недопустимы подсазки и помощь, вносящие искажения в процесс решения профконсультационной проблемы.

Принцип «Не навреди!» предполагает, что принятое решение, совместно выработанные рекомендации обязательно должны быть полезны клиенту. Не разрешается также давать рекомендации, которые могут привести к нежелательным, непредсказуемым последствиям и нанести вред другим людям.

3. Проведение профконсультирования на высоком профессиональном уровне

Принцип профессиональной компетентности предъявляет высокие требования к уровню образования профконсультанта (высшее психологическое либо на базе высшего дополнительное психологическое образование), предполагает доскональное владение психодиагностическими методиками и психотехнологиями консультирования, наличие практического опыта и лицензии, полученной по результатам аттестации.

Принцип соблюдения культуры достоинства позволяет избежать каких-либо определенных оценок личности и поведения клиента; его нужно принимать таким, какой он есть. Не следует отнимать у клиента право самому принимать решение и формулировать выводы, подавлять его своей психологической компетентностью, статусом, имиджем. Необходимо предоставлять клиенту возможность высказаться, выговориться. Этот принцип означает также глубокое уважение себя как человека и как психолога.

Соблюдение основных этических принципов деятельности психолога призвано обеспечить:

- решение профессиональных задач в соответствии с этическими нормами;
- защиту законных прав людей, с которыми психологи вступают в профессиональное взаимодействие: обучающихся, специалистов, безработных и др.;
- сохранение доверия между психологом и клиентом.

Обобщая вышеуказанные этические ориентиры профконсультанта, можно привести суждение Н. С. Пряжникова о том, что главное – «...культивирование права каждого человека на индивидуальность, на построение своего неповторимого счастья, но счастья, не уменьшающего таких же прав других людей, то есть культивирование права на самобытность в сообществе равных»¹¹.

Контрольные вопросы и задания

1. Что изучает профконсультирование?
2. Назовите основные дисциплины психологического профессионального образования.
3. Обоснуйте основные профессионально обусловленные проблемные ситуации профессиональной жизни человека.
4. Перечислите основные методы консультативной психодиагностики.
5. В чем отличие психологического и профессионального консультирования?
6. Что такое аномальное профессиональное поведение? Приведите примеры.
7. Сравните нравственные нормы поведения и этические нормы профконсультирования.

Список рекомендуемой литературы

Бурлачук Л. Ф. Психология жизненных ситуаций [Текст] / Л. Ф. Бурлачук, Е. Ю. Коржова. М., 1998.

Зеер Э. Ф. Психология профессий [Текст]: учеб. пособие / Э. Ф. Зеер. 5-е изд. М., 2008.

Изотова Е. И. Психологическая служба в образовательном учреждении [Текст]: учеб. пособие / Е. И. Изотова. М., 2007.

Исмагилова Ф. С. Основы профессионального консультирования [Текст] / Ф. С. Исмагилова; науч. ред. Э. Ф. Зеер. М., 2003.

Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е. А. Климов. Ростов н/Д, 1996.

Краснова О. В. Социальная психология старости [Текст] / О. В. Краснова, А. Г. Лидерс. М., 2002.

¹¹ *Пряжников Н. С.* Профессиональное и личностное самоопределение. М.; Воронеж, 1996. С. 69.

Пряжникова Е. Ю. Профорентация [Текст] / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. М., 2007.

Шмелев А. Г. Основы психодиагностики [Текст] / А. Г. Шмелев. Ростов н/Д, 1998.

Шнейдер Л. Б. Основы консультативной психологии [Текст] / Л. Б. Шнейдер. М., 2003.

Глава 2

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ НА ЗАВЕРШАЮЩЕМ ЭТАПЕ ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

2.1. Психологическая характеристика старшеклассников

К старшеклассникам относят детей подросткового и раннего юношеского возраста. Рассмотрим их психологические особенности.

Подростковый возраст (11–14 лет). Подростковый возраст – один из самых трудных, сложных для психологического анализа. Это обусловлено разнонаправленностью и многовариантностью развития ребенка в данном возрасте. Рассмотрим особенности становления подростка.

Социальная ситуация развития существенно не меняется. Дети продолжают ходить в школу. Система социальных отношений и социальная роль прежние. Своеобразие социальной ситуации развития заключается в том, что это *переходный возраст*. Подросток уже не ребенок, но еще и не взрослый. Такое промежуточное положение в обществе порождает у подростков чувство неуверенности, нестабильности. Во многом это обусловлено существованием в обществе двойных стандартов поведения для детей и взрослых. А как же вести себя подростку?

Учебный процесс несколько изменился, появились новые предметы и новые учителя, но в целом учебная деятельность существенно не перестроилась и перестала выполнять личнообразующую функцию. Исходя из этого ряд отечественных психологов не называют учебную деятельность ведущей в подростковом возрасте. Д. И. Фельдштейн предлагает в качестве ведущей деятельности подростка общественно полезную, В. В. Давыдов – интимно-личностное общение, А. В. Петровский – многоплановые виды деятельности.

Вряд ли можно обеспечить целенаправленное и управляемое становление личности в рамках этих ненормативных видов деятельности. Очевидно, ведущей деятельностью в этом возрасте остается учебная. Но чтобы продолжать выполнять личнообразующую функцию, она должна стать принципиально иной.

С учетом многовариантности траекторий развития личности подростков учебная деятельность должна стать вариативной. Очевидно, в учебные планы необходимо ввести предметы и дисциплины по выбору, как в вузах. Нужны также новые формы и методы обучения – лично ориентированные технологии. Оптимальным вариантом учебной деятельности, соответствующей психологическим особенностям подростков, является *лично ориентированное образование*.

Подростковый возраст – это период кардинальной перестройки организма. Интенсивное физическое и физиологическое развитие происходит одновременно у девочек и мальчиков и значительно варьируется. Психофизиологическое развитие выражается в половом созревании, обусловленном эндокринными изменениями в организме. Скачок в росте, появление вторичных половых признаков, неравномерное развитие сердечно-сосудистой системы порождают *эмоциональную нестабильность*. Половое созревание усиливает *половую идентификацию*.

Бурный рост и перестройка организма в этом возрасте резко повышают интерес к своей внешности и инициируют формирование нового образа *физического Я*. Промежуточное положение подростков в системе «ребенок – взрослый», неадекватная психологическому строю личности ведущая (учебная) деятельность, психофизиологическая перестройка организма приводят к подростковому кризису, который порождает личностную нестабильность и психическую напряженность.

Своеобразие социальной ситуации развития в этом возрасте обуславливает характер основных психологических новообразований. К ним в первую очередь относится *чувство взрослости*. Это особая форма самосознания, представления о себе как о взрослом. Своеобразие данного состояния заключается в том, что подросток отвергает свою принадлежность к детям, но у него отсутствует чувство принадлежности к взрослым. Потребность быть взрослым не удовлетворяется.

Поиск себя, своего места в обществе взрослых побуждает подростка обратиться к своему внутреннему миру, инициирует *рефлексию* по поводу собственной внешности, выраженности своих способностей, нравственных качеств. Такое пристрастное отношение к себе приводит к росту самосознания и развитию самооценки.

Рассмотрим особенности развития самосознания подростков. *Самосознание* – целостная совокупность представлений, знаний, оце-

нок и установок человека, относящихся к собственной личности. Оно выполняет две важные роли: регулирующую и защитную. *Регулирующая* функция выражается в том, что подросток конструирует свое поведение и отношения в соответствии с представлением о себе, своих качествах и возможностях. *Защитная* функция проявляется в стрессовых, критических ситуациях, чтобы восстановить нарушенное равновесие, при помощи особых защитных приемов уберечься от психологической травмы.

Самосознание – структурно сложное явление человеческой психики, где в тесном единстве взаимодействуют две подструктуры: знание о себе и отношение к себе. Знание о себе накапливается в процессе самопознания и фиксируется в виде Я-концепции, состоящей из конкретных образов Я: телесное Я, реальное Я, идеальное Я, ролевое Я, будущее Я и т. д. Предметом педагогического осмысления, как правило, выступают два из них: идеальное Я, т. е. то, какой хочет стать личность в соответствии с ее идеалами, и реальное Я, т. е. то, каким видит себя человек в данный момент. Эмоционально-ценностное отношение к себе складывается в процессе самооценивания своего каждодневного поведения, отношений, результатов труда и фиксируется в виде самооценки¹².

Самооценка – это эмоционально-оценочное отношение личности к знаниям о себе, это знание, проверенное чувством самоодобрения – самопорицания, самоощущением, отрицательным или положительным. Самооценка складывается из множества конкретных чертчек. Педагогу важно знать те из них, которые наиболее сильно влияют на успешность учебы, а также обеспечивают благоприятное развитие личности. Такими характеристиками являются уровень и адекватность самооценки.

Адекватность самооценки – это степень ее объективности. В силу своей субъективности самооценка никогда или почти никогда не совпадает с тем, что собой представляет личность на самом деле. Поэтому адекватной признается самооценка, при которой представление личности о своих качествах и возможностях максимально приближено к реальному уровню их развития. Неадекватная самооценка – это завышенная или заниженная оценка своих качеств и возможностей.

¹² Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание: пер. с англ. М., 1986.

Необходимо иметь в виду, что самооценка подростка не может не зависеть от внешних влияний, каким бы оригинальным и самостоятельным он ни стремился казаться. Содержание его идеалов и текущих оценочных суждений в значительной степени определяется моральными нормами общества, одобряющими, осуждающими или запрещающими тот или иной тип поведения, оценками окружающих: взрослых и особенно сверстников, товарищей. Именно в области самосознания как нельзя более справедлива крылатая фраза: «Подросток – человек группы». Легко убедиться в том, что старший подросток живет буквально в плену групповых стереотипов и стандартов, взяв хотя бы самооценки телесного Я: толстый, невысокий, неуклюжий, прыщавый – значит, некрасивый; высокий, худощавый, с чистой кожей – красавец. Формируя правильную самооценку, педагог должен учитывать внешнюю социальную заданность самооценки, сформировавшие ее источники: мнения, господствующие в группе, молодежные нормы, ценности, предрассудки сегодняшнего дня.

Итак, мы рассмотрели самосознание в его важнейшей, регулирующей, роли. Не менее часто педагогу в воспитательной практике приходится иметь дело с самосознанием в его защитной роли.

Подросток сталкивается в своей жизни с различными трудностями, критическими ситуациями. Их преодоление обычно осуществляется через действие, поступок, преобразовательное усилие: интеллектуальное, эмоциональное, физическое. Однако иногда в особо сложных случаях подросток вместо деятельностного решения прибегает к *защите* от психотравмирующего обстоятельства, переживания. Иными словами, вместо преодоления фактора личность приспосабливается к нему на уровне сознания¹³. Самосознание в этом случае предоставляет более десятка способов защиты, например способ вытеснения из сознания, забывания неприятного факта, дискредитации жертвы своего проступка, дискредитации цели, сублимации, когда человек компенсирует невозможность выполнения привлекательного для него вида деятельности выполнением деятельности более доступной.

Какова педагогическая позиция по отношению к защитным механизмам? Некоторые из них, правда их немного, имеют для личности положительное развивающее значение, например утверждение

¹³ См.: Грановская Р.М. Элементы практической психологии. Л., 1988.

подростка в доступных ему видах деятельности; часть способов защиты имеют психотерапевтическое значение, лечат душу, например способ вытеснения. Педагог должен сделать такие способы защиты своими союзниками. Так, физически слабому подростку можно предложить утвердить себя в техническом творчестве.

Вместе с тем ряд способов защиты скорее тормозят развитие подростка, поскольку помогают ему оправдать, и довольно аргументированно, неблагоприятный поступок. Таковы, например, приемы дискредитации жертвы и цели. Очень часто такая самозащита опасна тем, что личность уклоняется от каких-либо преобразовательных усилий, волевых или интеллектуальных, предпочитая пассивно-оборонительный вариант поведения.

Следующим важным психологическим новообразованием является *нравственная регуляция* своего поведения, проявляющаяся в высокой восприимчивости к усвоению норм, ценностей и способов поведения, которые существуют в мире взрослых.

Стремление к эмансипации от взрослых, возросшая самостоятельность, неудовлетворенное чувство взрослости, эмоциональная нестабильность инициируют потребность в общении со сверстниками. В интимно-личностном общении многие психологические проблемы и трудности снимаются. Полноценное общение обеспечивается в разного рода формальных и неформальных группах. Принадлежность к группе формирует социально значимое качество – *корпоративность*, которое означает групповую идентификацию, социальную защищенность и возможность почувствовать себя взрослым, равным среди равных.

В подростковом возрасте происходит перестройка взаимоотношений ребенка со взрослыми. Инициатива пересмотра отношений принадлежит подростку, который начинает бунтовать против прежней опеки, постоянных нравоучений и запретов. Свидетельством неблагоприятных отношений являются следующие *поведенческие реакции подростков*:

- эмансипации (освобождения). Проявляется в стремлении вырваться из-под опеки родителей, учителей, взрослых с их порядком, законами, стандартами и ценностями;

- группирования со сверстниками. Выделяют смешанные, неустойчивые группы, возникающие в зависимости от увлечений, обстоятельств; стабильные группы с постоянным лидером, иерархией.

Последние обладают «своей территорией», свободное время проводят в стычках с подобными группами;

- увлечения. Реакция может быть столь сильной, что целиком захватывает подростка, снижает его интерес к учебе. Увлечение может быть интеллектуальным (музыка, рисование, поэзия, радиотехника); телесным (спорт, культуризм, вождение мотоцикла, рукоделие); лидерским (поиск ситуаций, компаний, где можно предводительствовать); накопительским (коллекционирование); эгоцентрическим (стремление выделиться модной одеждой, внешностью); азартным (пари, карты, поиск ситуаций риска); коммуникативным (болтовня, сплетничество и т. п.);

- гиперсексуальности. Проявляется в повышенном интересе к лицам другого пола, литературе эротического содержания, порнографии. Влюбленность и ухаживание подчас сопровождаются петтингом (интимными ласками), онанизмом, ранним началом половой жизни. Если взрослые воспринимают это с негодованием, то конфликт неизбежен. Перестройка отношения к повзрослевшим детям на основе тактичности и терпимости – вот путь к ликвидации конфликта¹⁴.

Особенности психического развития подростка заключаются в общем интеллектуальном развитии, в основном воображения и рефлексивного мышления. Особых достижений в области познавательных процессов психологи не отмечают. Очевидно, они не столь значимы на фоне других личностных изменений. Подросток рвется во взрослую жизнь, но находит ее преимущественно в воображении, с помощью которого он примеривает себя к миру взрослых. А мир взрослых – это не только особые взаимоотношения полов, вседозволенность и ненормативность, но и профессиональная принадлежность.

Подростковый возраст завершается в 14–15 лет. Это время приходится на девятый класс. Перед подростками стоит вопрос, что делать дальше: продолжить обучение в школе, поступить в профессиональное учебное заведение или устроиться на работу? По существу, старшему подростку необходимо *профессионально самоопределиваться*. Вместе с родителями и учителями он должен разобраться в своих интересах, склонностях и способностях, учесть финансовые возможности семьи, востребованность в регионе разнообразных видов профессий и способы их получения. Естественно, что речь может идти лишь о первона-

¹⁴ Столяренко Л. Д. Педагогическая психология. Ростов н/Д. 2003. С. 102.

чальном, приблизительном, а подчас вынужденном профессиональном самоопределении. Следует также отметить, что самостоятельный, компетентный и ответственный выбор профессии с учетом своих индивидуально-психологических особенностей подростку не по силам. Большинство подростков все же хотело бы продолжить учебу в школе, но слабая успеваемость, отклоняющееся поведение и экономическая несостоятельность семьи вынуждают их продолжать свою жизнь вне общеобразовательной школы. Будущая профессионально ориентированная жизнь вызывает тревожность и эмоциональную напряженность.

Ранняя юность (15–18 лет). Особенность социальной ситуации развития заключается в том, что это возраст, завершающий детство. Общество, казалось бы, уже признает зрелость девушек и юношей: в 14 лет им вручаются паспорта, в 18 лет предоставляется избирательное право и возможность вступать в брак, они становятся ответственными за уголовные преступления. Часть девушек и юношей в этом возрасте учатся в профессиональных учебных заведениях, а некоторые уже работают. Однако пока они сохраняют статус зависимых от родителей детей. Тем не менее пройдет немного времени и детство останется позади, юноши и девушки станут полноправными взрослыми. Поэтому свое пребывание в этом возрасте они рассматривают как временное. Отсюда их устремленность в будущее. Рефлексия настоящего осуществляется сквозь призму этого желанного будущего. Все важнейшие задачи ранней юности обусловлены будущим: окончание общеобразовательной школы, выбор формы профессионального образования и профессии, трудоустройство, подготовка к вступлению в брак.

Поиск своего места в мире становится весьма актуальным. Ведущие потребности данного возраста обусловлены неопределенной, проблемной ситуацией. Это *потребности в личном, социальном и профессиональном самоопределении*. Старшеклассники решают важные задачи: кем быть и каким быть? Можно сказать, это судьбоносный возраст, в котором цена ошибки – неудовлетворенность всей своей последующей жизнью.

Ведущей деятельностью в ранней юности должна стать *учебно-профессиональная*. Это деятельность, составляющая базу для психологически обоснованного и компетентного выбора будущей профессии. Для того чтобы стать личностнообразующей и профессионально ориентированной, ведущая деятельность должна быть вариативной и дифференцированной. Избирательное отношение старшеклассников

к учебным предметам обуславливает необходимость вариативного обучения. А сформированные к этому времени склонности и способности свидетельствуют о необходимости большей дифференциации школьного образования. В настоящее время уже появляются гуманитарные школы-гимназии, политехнические лицей и художественно-прикладные школы. Очевидно, что таких школ должно быть больше, так как именно дифференциация образования старшеклассников в наибольшей мере соответствует психологии ранней юности.

Ранняя юность – период завершения физического развития. К концу этого возраста девушки и юноши – биологически уже созревшие взрослые люди. Их психофизиологическое и интеллектуальное развитие позволяет им успешно осваивать и выполнять разнообразные виды профессиональной деятельности. И конечно, сексуальное созревание побуждает их к поиску друга, подруги, с которыми можно было бы удовлетворять потребность в эмоционально-интимном общении. Сексуально окрашенные фантазии и переживания – важная сторона внутренней жизни девушек и юношей.

В этом возрасте продолжают развиваться познавательные процессы. Однако сколько-нибудь существенных, кардинальных изменений не наблюдается. Отдельные психологи отмечают интенсивное развитие абстрактного, теоретического мышления. Но В. В. Давыдов убедительно доказал возможность развития этого вида мышления уже в младшем школьном возрасте. А вот эмоционально-волевая сфера развивается достаточно успешно. Эмоциональное развитие инициируется завершившимся сексуальным развитием, а развитие воли связано с активным поиском своего места в жизни. Чтобы обеспечить себе желаемое будущее (поступить в вуз, состояться как личность, быть профессионально успешным), необходимо приложить усилия на завершающей стадии школьного обучения.

В ранней юности закладываются основы мировоззрения: происходит формирование ценностных ориентаций, углубление нравственного сознания, рост социального и познавательного интереса к наиболее общим принципам мироздания, универсальным законам развития природы и общества. Центральное место в этом процессе занимает вопрос о *смысле жизни* и построение жизненного плана. Ранняя юность – это возраст дальнейшего развития *самосознания* – целостного представления о своей личности, эмоционального отношения к себе, самооценки собственной внешности, физических, умственных, мо-

ральных и волевых качеств. На основе самооценки возникает *потребность в самосовершенствовании*, самовоспитании и саморазвитии. В этом возрасте девушки и юноши отчетливо обнаруживают стремление критически осмыслить все окружающее, утвердить свою самостоятельность и оригинальность, создать собственные теории смысла жизни, любви, счастья, политики и т. п. Юношеству свойственны максимализм суждений, своеобразный эгоцентризм мышления.

К основным (личнообразующим) психологическим новообразованиям ранней юности относится *самоуважение* – обобщенная самооценка, степень принятия или непринятия себя как личности. Уровень самоуважения формируется под влиянием оценок окружающих людей и собственной оценки своих внешних данных, психических сил и способностей. Как правило, у девушек и юношей завышенная самооценка, отсюда беспочвенная самоуверенность, сверхкритичное отношение к взрослым (родителям, педагогам), нереалистические притязания, переоценка своих способностей и т. д. Но как ни неприятна юношеская самоуверенность, психологически гораздо опаснее пониженное самоуважение. Девушки и юноши при такой обобщенной самооценке испытывают трудности в общении, внутренне напряжены, тревожны, болезненно реагируют на критику, справедливые замечания, часто замыкаются, становятся одинокими. Пониженное самоуважение снижает уровень притязаний личности, побуждает ее довольствоваться малым, делает ее неконкурентоспособной в социальной и профессиональной жизни.

В случае обнаружения у девушки или юноши пониженного самоуважения педагоги (и родители) должны создавать для них ситуации успеха, в которых они получали бы подтверждение своей ценности, способностей, социально значимых достоинств и внешней привлекательности.

Развитие обобщенной самооценки, определение смысла жизни и своего места в ней, формирование мировоззрения способствуют стабилизации общего представления о себе; завершается начавшийся в подростковничестве процесс становления *Я-концепции*.

В поведении повышается самоконтроль, развивается саморегуляция психических процессов и эмоциональных состояний. Стабилизация мировоззрения, эмоционально-волевой, интеллектуальной и психофизиологической сфер к 17–18 годам свидетельствует о том, что детство завершилось и наступила новая эпоха, в которую девушки и юноши вступают оптимистично и с надеждой.

Вступление во взрослость побуждает девушек и юношей определить свои *жизненные планы*. Жизненный план охватывает сферы личностного, социального и профессионального самоопределения. При этом девушки и юноши должны не только представлять свое будущее в общих чертах, но и осознавать способы достижения поставленных целей. На завершающем этапе школьного обучения жизненные планы становятся все более реальными, лишены несбыточных надежд и прожектов¹⁵.

2.2. Психологические особенности выбора профессии

Проблема выбора профессии впервые возникает перед школьниками подросткового и юношеского возраста. Для того чтобы понять психологические особенности выбора профессии, необходимо раскрыть специфику становления личности на этих стадиях через призму профессионального самоопределения.

Подростковый возраст – это период первичной, амбивалентной оптации. Отрочество – один из самых ответственных периодов становления личности. В этом возрасте закладываются основы нравственного отношения к разным видам труда, происходит формирование системы личностных ценностей, которые определяют избирательность отношения подростков к различным профессиям.

Подражание внешним формам поведения взрослых приводит к тому, что мальчики-подростки ориентируются на романтические профессии «настоящих мужчин», обладающих сильной волей, выдержкой, смелостью, мужеством (летчик-испытатель, космонавт, автогонщик и др.). Девочки начинают ориентироваться на профессии «настоящих женщин», обаятельных, привлекательных и популярных (топ-модель, эстрадная певица, телеведущая и др.). Ориентация на романтические профессии складывается под влиянием средств массовой информации, тиражирующих образцы «настоящих взрослых». Формированию такой романтической профессиональной ориентации способствует также стремление подростков к самовыражению и самоутверждению.

¹⁵ Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования. Екатеринбург, 2000. С. 101–114.

Дифференцированное отношение к разным учебным предметам, занятия в кружках художественного и технического творчества формируют у подростков учебно-профессиональные намерения и профессионально ориентированные мечты. Эти ориентации способствуют появлению профессионально ориентированных мотивов учения, инициируют саморазвитие качеств, способностей, присущих представителям желаемых профессий.

Образцы желаемого будущего, профессиональные мечты становятся психологическими вехами, штрихами профессионального самоопределения.

Ранняя юность. Важнейшая задача этого возраста – выбор профессии. Это период реалистической оптики. Профессиональные планы подростка весьма расплывчаты, аморфны, имеют характер мечты. Он чаще всего воображает себя в разных эмоционально привлекательных для него профессиональных ролях, но окончательный психологически обоснованный выбор профессии сделать не может. А ведь в самом начале юношеского возраста эта проблема возникает перед теми девушками и юношами, которые вынуждены оставить основную общеобразовательную школу. Это примерно треть старших подростков: одни из них поступают в учреждения начального и среднего профессионального образования, другие вынуждены будут приступить к самостоятельной трудовой деятельности.

В 14–15 лет крайне сложно выбрать профессию. Профессиональные намерения диффузны, неопределенны. Профессионально ориентированные мечты и романтические устремления реализовать в настоящем невозможно. Неудовлетворенность реально наступившим будущим стимулирует развитие рефлексии – осознания собственного Я. (Кто я? Каковы мои способности? Каков мой жизненный идеал? Кем я хочу стать?)

На основе оценки своих способностей и возможностей, престижа профессии и ее содержания, а также социально-экономической ситуации девушки и юноши самоопределяются относительно путей получения профессионального образования и резервных вариантов приобщения к профессиональному труду.

Для них актуальным является учебно-профессиональное самоопределение – осознанный выбор путей профессионального образования и профессиональной подготовки. Ведущей деятельностью стано-

вится учебно-профессиональная, осуществляется жизненное и профессиональное самоопределение. Особую актуальность приобретает вопрос «кем быть?». Начинается активный поиск своей будущей профессиональной роли и экспериментирование в разных ролях.

Поэтому можно говорить о том, что периоды подростничества и ранней юности – это этап выбора профессии (оптации). Ситуация выбора профессии оптантом осложняется рядом факторов: отсутствием информации о некоторых существенных характеристиках профессионального выбора, немедленной обратной связи о результатах выбора; несформированностью (или недостаточной сформированностью) правил, критериев и способов выбора; трудностями самообучения; отсутствием подобных решений в прошлом опыте.

Вследствие этого основной акцент в работе с проблемой выбора профессии должен быть сделан на согласовании между собой трех компонентов: «хочу», «могу», «надо»¹⁶.

«Хочу» часто является ошибочным, так как большинство подростков имеют недостаточные знания о мире профессий, ошибочное представление о содержании профессий. Часть молодежи желает получить престижные профессии (менеджер, брокер и т. д.), не задумываясь о том, какие требования предъявляют эти профессии к человеку.

Понятие «могу» включает в себя:

- образовательный уровень и качество знаний;
- состояние здоровья и медицинскую пригодность к профессии;
- темперамент, характер человека и их соответствие выбранной профессии;
- специальные способности (технические, математические, педагогические, музыкальные и др.);
- психофизиологические особенности (координация движений, особенности внимания, мышления, памяти).

Понятие «надо» подразумевает знание потребностей рынка труда (причем в той местности, в которой человек собирается в дальнейшем работать), включающее информацию:

- о наличии и устойчивости спроса на данную профессию на предприятиях различных форм собственности;
- уровне конкуренции специалистов данного профиля на рынке труда;

¹⁶ Исмагилова Ф. С. Указ. соч. С. 70.

- возможностях обучения и повышения квалификации в различных учебных заведениях (в вузах, техникумах, профессиональных училищах, учебно-курсовых комбинатах, на курсах и т. д.);
- особенностях выбранной профессии: условиях труда и оплаты, положительных и отрицательных сторонах данной профессиональной деятельности.

Выбор профессии предполагает определенный уровень развития профессионального самосознания, включающего образ будущей профессии, реального и идеального Я. Выбор профессионального пути мотивирует постановку тех или иных профессиональных и жизненных целей. Важное значение приобретает социально-профессиональная позиция оптанта, главными составляющими которой являются смыслообразующие мотивы, ценностные ориентации и смысловые установки. Образ профессии как когнитивно-эмоциональное образование служит мотивирующим фактором оценки себя. Таким образом, самооценка выступает внутренним побудителем сопоставления прошлого (знаний и опыта), настоящего (переживаний Я) и будущего (цели).

Компетентное психологическое сопровождение оптанта требует учета всех факторов профессионального самоопределения. При решении психологических проблем профконсультанту недостаточно дать рекомендации о том, какая профессия подходит индивиду, нужно также обеспечить условия, стимулирующие самостоятельное принятие решения, в результате чего оптанта берет на себя ответственность за тот или иной профессиональный выбор. Психологическое сопровождение помогает оптанту увидеть и осознать свои проблемы, стимулирует развитие профессионального самосознания, высвечивает сильные и слабые стороны личности, намечает реальные сценарии будущей профессиональной жизни.

Для эффективного управления профессиональным самоопределением учащейся молодежи выделяют показатели, характеризующие его как процесс, который предполагает развитие личности – субъекта будущей профессиональной деятельности:

1. Информированность учащегося, знание структуры экономики и видов профессионального образования, состояния рынка труда, содержания и условий труда по избранной профессии, учебных заведений, где можно получить избранную профессию (специальность).

2. Сформированность общественно значимых мотивов выбора профессии (сближение профессиональных намерений с потребностями рынка труда).

3. Выраженность профессиональных интересов: наличие устойчивых профессиональных интересов в определенной области деятельности и конкретной профессии.

4. Наличие специальных способностей к определенному виду профессиональной деятельности.

5. Практический опыт в области избранной трудовой деятельности (занятия в кружках, секциях, музыкальной школе, на факультативах и т. д.).

6. Сформированность и устойчивость профессиональных намерений, их обоснованность (достаточные знания о содержании профессии, условиях труда, путях получения образования по специальности, а также о своих интересах, склонностях и способностях).

7. Реальный уровень профессиональных притязаний (интересы, способности, самооценка, профессиональные намерения учащихся согласуются между собой, и степень их развития позволяет предположить успешность будущей деятельности).

8. Состояние здоровья, позволяющее избрать данный вид деятельности (профессию), что подтверждается при необходимости заключением врача¹⁷.

Итак, выбор профессии – это важная проблема школьного возраста. В этот период личность проходит сложный путь формирования профессиональных интересов и намерений, которые поначалу диффузны, неопределенны.

2.3. Проблемные ситуации и факторы, обуславливающие выбор профессии

Сложность ситуации выбора профессии обусловлена многими факторами. Среди них, в частности, особенности личности оптанта, степень его готовности к откровенному обсуждению с консультантом своих проблем, степень выраженности склонностей и способностей оптанта, наличие или отсутствие у него профессионального плана.

¹⁷ Исмагилова Ф. С. Указ. соч. С. 70.

В результате возникает проблема классификации типичных профконсультационных ситуаций.

Венгерские специалисты выделяют четыре основные *группы профконсультационных проблем*:

1) трудности, связанные с выбором профессии: недостаточная зрелость личности для самостоятельного принятия решения, растерянность, неадекватные представления о профессии, противоречивость выборов и т. п.

2) трудности, связанные с успеваемостью школьника: высокий уровень притязаний при слабой успеваемости, хорошие способности при низкой успеваемости и т. п.;

3) трудности, связанные с особенностями личности подростка: неврозы, сложности адаптации в незнакомой социальной среде, задержка умственного развития и т. п.;

4) трудности, связанные с состоянием здоровья: близорукость, тугоухость, заикание и т. п.¹⁸

Е. А. Климов предложил свой подход к классификации профконсультационных ситуаций. Он считает, что задачи профконсультанта зависят от следующих факторов:

- наличия или отсутствия у оптанта профессионального плана;
- наличия или отсутствия у оптанта склонностей;
- согласованности профессионального плана оптанта с его склонностями, способностями и спросом на рынке труда.

Он также выделяет следующие *типы ситуаций профессионального выбора*:

- низкая самооценка, слабые склонности, затруднения в построении профессионального плана, неумение выделить у себя профессионально значимые качества;
- заниженная самооценка, слабые склонности, затруднения в построении профессионального плана;
- заниженная самооценка, яркие интересы, затруднения в построении профессионального плана, высокая требовательность к себе;
- завышенная самооценка, слабые склонности, затруднения в построении профессионального плана, ориентация на материальный статус;

¹⁸ Исмаилова Ф.С. Указ. соч. С. 70.

• завышенная самооценка, выраженные склонности, затруднения в построении профессионального плана, конфликт между желаемой профессией и возможностями ею овладеть¹⁹.

В общем же ситуация выбора профессии, по мнению Е. А. Климова, маскирует два важных обстоятельства:

1. Каждый выбор на трудовом жизненном пути является обязательным процессом, цепочкой взаимосвязанных событий. Она начинается с некоторой ориентировки, далее следует перебор и оценка возможных вариантов выбора, борьба побуждений и принятие решения.

2. На многолетнем трудовом жизненном пути неизбежно множество выборов.

При решении проблемы выбора профессии приходится учитывать ряд факторов, препятствующих (или способствующих) выбору.

По мнению Е. А. Климова, к таким факторам можно отнести следующие:

- 1) позиция старших членов семьи;
- 2) позиция сверстников, «значимых других»;
- 3) потребности рынка труда;
- 4) способности, умения, достигнутый уровень развития учащегося как субъекта деятельности;
- 5) уровень притязаний. Недооценка, переоценка своих возможностей, заниженные или завышенные притязания являются важными регуляторами в выборе профессии;
- 6) информированность;
- 7) склонности к тем или иным видам деятельности;
- 8) наличие личного профессионального плана.

Перечисленные факторы можно объединить в две группы: объективные и субъективные. Рассмотрим их подробнее.

Одним из наиболее сильных **объективных факторов**, влияющих на личность, является *семья*. Прежде всего, установлено влияние социального положения родителей на формирование профессиональных планов школьника. Дети родителей, имеющих высшее образование, связывают свои планы с поступлением в высшие учебные заведения, в то время как дети родителей из среды рабочих имеют гораздо меньшую

¹⁹ *Климов Е. А.* Общая типология ситуаций (казусов) и структура мыслительных задач, возникающих в практике работы профконсультанта // Науч. тр. ВНИИ профтехобразования. 1976. Вып. 32.

тенденцию к получению высшего образования. Правда, в последние годы тенденция к поступлению в вуз у детей из рабочих семей возросла и наблюдается, как правило, в семьях высококвалифицированных рабочих. Социальный статус родителей оказывает влияние и на содержание профессиональных планов. В семьях работников интеллектуального труда получение высшего образования становится обязательным требованием и выступает в качестве своеобразной самоцели. Это приводит к жесткой фиксации цели, что отрицательно сказывается на личности в случае ее недостижения. У детей из рабочих семей нет такой жестко фиксированной цели. У них имеется «второй вариант» в случае непоступления в вуз, а также возможна смена путей достижения цели, что выражается в совмещении работы и учебы. Содержание профессиональных планов у данной группы школьников является более определенным и включает не только представления о конкретной профессии, но в ряде случаев и представление о конкретном месте работы.

Существенное влияние на формирование профессионального плана оказывают и взаимоотношения в семье. В исследованиях А. Ро отмечается, что наличие в семье атмосферы сотрудничества и взаимной поддержки, четкого распределения функций, преобладание методов поощрения и убеждения толкают ребенка на закрепление этой системы отношений и поддержание ее в будущей жизни, в том числе и при выборе профессии. Дети из таких семей выбирают профессии, связанные с работой с людьми. Преобладание во взаимоотношениях между родителями и детьми эмоциональной стороны способствует ориентации детей в сферу искусства. Напротив, существование в семье атмосферы отчуждения, преобладание методов наказания приводят к тому, что в своей последующей жизни ребенок стремится избегать контактов с людьми и выбирает профессии из «мира вещей».

Вторым объективным фактором, влияющим на профессиональное самоопределение молодежи, является *школа и личность учителя*. Причем дети усваивают не только программный материал, но и манеру поведения, взгляды и ориентации любимого учителя.

Следующий фактор социальной среды – *группа сверстников*. В практике работы профконсультанта нередко встречаются ситуации выбора профессии по примеру друзей.

Кроме указанных факторов на профессиональное самоопределение учащихся могут влиять более *широкие социальные группы* (клас-

совые, национальные) и *социальный строй* в целом. Независимо от намерений отдельных людей в обществе фактически складывается в конце концов некоторая система подготовки молодежи к труду и выбору профессии. Например, издаются правовые документы, разрешающие или запрещающие труд детей с определенного возраста, ограничивающие труд женщин на тяжелых работах, гарантирующие безопасность и т. д. И это реально влияет на ход профессионального самоопределения, поскольку люди ориентируются на правовые нормы, регулирующие трудовые отношения в обществе.

Экономические, политические решения также влияют на процессы профессионального самоопределения молодежи.

Один из наиболее мощных *субъективных факторов*, определяющих выбор профессии, – *интересы личности*.

Понятие интереса широко употребляется в психологической литературе. Наиболее распространенной точкой зрения является рассмотрение интереса как эмоционально окрашенного избирательного стремления к определенным предметам и видам деятельности. Он предполагает активизацию познавательной активности человека, желание более глубоко, подробно и всесторонне ознакомиться с избранным предметом или видом деятельности. Однако интерес нельзя рассматривать как чисто познавательное отношение, поскольку он проявляется не только во внимании к тем или иным фактам, но и в особой избирательной направленности психических процессов, возникновении чувства удовлетворенности от занятий избранным трудом. С понятием «интерес» тесно связано понятие «склонность».

Склонность – сложное психологическое образование, имеющее следующие внешние проявления:

- длительное и устойчивое стремление личности к какому-либо виду деятельности;
- успешность выполнения этой деятельности;
- проявление устойчивого интереса к определенной области знаний;
- стремление к постоянному накоплению знаний.

Отличие склонностей от интересов заключается в их практической направленности. Если интерес представляет собой направленность на познание каких-то явлений, то склонность – направленность на деятельность. Склонности являются реализацией интересов в конкретной деятельности.

Как динамическая личностная тенденция интерес описывается рядом характеристик, учет которых важен при проведении профконсультационной работы:

1. *Содержание интересов.* Содержание интересов определяется спецификой того объекта, на который они направлены. С этой точки зрения выделяют широкие общественные интересы, профессиональные интересы, узколичностные интересы. Для профконсультанта особое значение приобретают серьезные содержательные интересы, которые стимулировали бы активность школьника.

2. *Широта интересов.* По данному признаку выделяют широкие и узкие интересы. У одних учащихся интересы могут быть разбросаны и распределены между областями знания, часто несхожими друг с другом. Встречаются школьники, которым «все интересно». В сфере их интересов находятся математика и биология, литература и физическое воспитание, история и химия. Уровень выраженности интереса ко всем дисциплинам примерно одинаков, что затрудняет выбор наиболее предпочтительной. У других школьников интересы ограничиваются узкой областью, причем остальные сферы ими либо не принимаются во внимание, либо отвергаются.

Существуют противоречивые мнения по поводу того, какой вариант эффективнее. Оценка эффективности определяется глубиной и устойчивостью интересов.

3. *Глубина интересов.* В этом плане можно выделить диффузные, аморфные интересы и глубокие, лично значимые. Диффузные интересы появляются как временные эпизодические переживания. Они возникают в результате впечатления, новизны предмета, отличаются непродолжительностью и могут угаснуть, например, с окончанием интересного урока или вытесниться более яркими впечатлениями.

Глубокие интересы характеризуются высокой степенью осознанности, строгой систематизацией деятельности, на которую они направлены.

4. *Устойчивость интересов.* Данная характеристика определяется длительностью сохранения интереса. Устойчивый интерес представляет определенную диагностическую ценность, поскольку является важнейшей предпосылкой склонностей и пробуждающихся способностей человека.

Последние три характеристики интереса очень тесно переплетены между собой. В частности, глубокий интерес отличается и высо-

кой степенью устойчивости, а аморфные интересы, как правило, неустойчивы, широки, отсутствует систематизация в деятельности.

Исследования отечественных ученых показывают, что особенности интересов позволяют дифференцировать всех учащихся на несколько групп.

В *первую группу* вошли школьники с широким кругом активных интересов, среди которых выявляется глубокий специализированный центральный интерес. Он влияет на учебные и школьные интересы личности, определяет и выбор профессии. Вся учебная и внеучебная деятельность таких школьников подчиняется указанному интересу, носит творческий характер.

Во *вторую группу* вошли учащиеся, у которых наблюдается также широкий круг разнообразных активных интересов, но изолированных друг от друга, непостоянных. Процесс выбора профессии у таких ребят характеризуется отсутствием собственных намерений и зависит от внешних факторов.

Школьники *третьей группы* имеют ограниченный круг интересов, связанных с определенной областью знаний. Интересы имеют среднюю выраженность, пассивны и не побуждают к поискам соответствующей деятельности. Устойчивость стремления реализовать интерес определяется внешними моментами.

Школьники *четвертой группы* имеют узкий круг интересов (1–2 ярко выраженных доминирующих интереса), изолированных и не связанных друг с другом. Выраженность остальных интересов слабая. Такие учащиеся увлекаются только каким-то определенным предметом и связывают с ним свои профессиональные планы.

Пятая группа школьников имеет интересы диффузного характера, отличающиеся пассивностью. Любимого дела у таких учащихся нет, профессиональная направленность отсутствует. Выбор профессии целиком зависит от внешних факторов.

Профессиональные намерения учащихся на практике не всегда прямо и непосредственно вытекают из познавательных интересов: иногда доминирующий интерес определяет не выбор профессии, а выбор хобби. Причинами рассогласования познавательных интересов и профессиональных намерений могут являться:

- отсутствие информации о видах профессиональной деятельности, в которой могут найти удовлетворение имеющиеся познавательные интересы;

- ориентация школьников только на учебную деятельность;
- неправильное отношение к получаемым в школе знаниям, отрыв их от решения практических проблем.

При выборе профессии значимая роль принадлежит *способностям* индивида, под которыми понимаются индивидуально-психологические особенности человека, обуславливающие успешность его деятельности и не сводимые к знаниям, умениям и навыкам. Одна из основных задач профконсультации – выявление общих способностей и прогнозирование их развития, определение их места в структуре профессиональных способностей.

В реальной ситуации выбора одним из решающих факторов выступает не объективный уровень выраженности способностей, а самооценка. Под *самооценкой* понимается отношение человека к самому себе, своим возможностям, желаниям, особенностям личности и поведения. Она всегда носит оттенок субъективности и отражает особенности приобретенного личного опыта, степень его осознанности и обобщения. В значительной мере самооценка связана с психологическими характеристиками личности: темпераментом, способностями, чертами характера.

Самооценка личности – неотъемлемая черта уровня притязаний. Завышенный уровень притязаний опасен нереалистичными профессиональными планами, не критичностью к себе, высокомерием.

Не менее опасен и заниженный уровень притязаний. Профессиональные планы таких школьников также нереалистичны. Содержательно они гораздо беднее тех планов, которые могли бы реализовать эти учащиеся. Кроме того, низкий уровень притязаний не дает личности полностью раскрыться, реализовать свои возможности, порождает неуверенность в своих силах, пассивность, робость, тревожность.

Необходимость учета многих факторов, высокая неопределенность при выборе профессии приводят к ошибкам и затруднениям. Выделяют следующие *причины ошибочного выбора профессии*:

- отношение к выбору профессии как к выбору пожизненного пристанища. В условиях динамичного экономического развития общества, технологического прогресса человеку нередко приходится несколько раз в течение жизни менять специальность и профессию;
- предрассудки чести – необоснованный взгляд на некоторые важные профессии, считающиеся непрестижными и «неприличными»;

- выбор профессии под прямым или косвенным влиянием друзей, родственников, знакомых;
- перенос отношения к человеку – представителю той или иной профессии на саму профессию;
- увлечение только внешней или какой-нибудь частной стороной профессии. К таким привлекательным профессиям относятся профессии менеджера, топ-модели, летчика, актера и др.;
- отождествление учебного предмета в школе с профессией;
- незнание или недооценка своих физических возможностей и способностей;
- незнание основного содержания трудовых действий и операций выбираемой профессии или слабое представление о нем.

2.4. Методика профессионального консультирования старшеклассников

Профессиональная консультация в ситуации выбора профессии направлена на оказание психологической помощи оптанту в профессиональном самоопределении, планировании профессиональной карьеры, а также преодолении трудностей профессиональной жизни. Профессиональная консультация проводится с учетом физических и психологических индивидуальных особенностей оптанта, его общих и профессиональных интересов, склонностей и способностей. При проведении консультации учитывают также потребности рынка труда, возможности трудоустройства, профессионального роста, условия труда и т. п. Психологический смысл консультации состоит в том, чтобы сформировать у оптанта внутреннюю готовность к разрешению проблем профессиональной жизни.

Профконсультация стала актуальной в начале двадцатого столетия, ее возникновение изначально было связано с проблемами выбора профессии. Выбор профессии долгое время рассматривался как поиск профессии, соответствующей психологическим характеристикам человека. Этот подход получил название *диагностического*. Профконсультация данного типа состоит из трех фаз:

- 1) изучение психических и личностных особенностей претендента на профессию (психодиагностическая фаза);
- 2) характеристика содержания труда, требований профессии и их описание в психологических терминах (профессиографическая фаза);

3) сопоставление индивидуальных особенностей человека с требованиями профессии и принятие решения о пригодности человека (фаза принятия решения).

Основными недостатками профконсультации данного типа являются следующие:

- игнорируется изменчивость, динамичность мира профессий, вследствие чего человеку в течение профессиональной жизни, возможно, не раз придется менять профессию;
- наличие огромного числа профессий и специальностей негативно сказывается на профессиографической компетентности психолога-консультанта;
- не принимается во внимание профессиональное развитие личности, изменение ее направленности, компетентности и профессионально важных качеств;
- консультируемый исключается из процесса принятия жизненно важного для него решения.

Решающее значение в процессе принятия решения о выборе профессии имеют результаты диагностики. Консультируемому отводится пассивная роль. Диагноз однозначно определяет и прогноз будущей профессии.

Другой подход раскрывается в *воспитательной концепции* профконсультации. Сторонники этой концепции считают, что человека можно подготовить к выполнению любой профессии. Главное – правильно подобрать эффективные методы профессионального обучения. Отсюда и содержание этого типа профконсультации – изучение индивидуально-психологических особенностей человека и организация оптимального профессионального обучения.

Основной недостаток этого типа профконсультации – игнорирование психофизиологических различий людей. Успешность освоения ряда профессий, а также продуктивность выполнения деятельности определяются свойствами нервной системы, типологическими особенностями, и, конечно, такая оптимистическая трактовка профпригодности человека несостоятельна.

Многие недостатки рассмотренных двух типов профконсультации исключает *развивающая (активизирующая) консультация*. Основное ее содержание – активизация процесса формирования психологической готовности личности к профессиональному самоопределе-

нию. Главный момент в этой профконсультации – перенесение акцента с акта выбора профессии или рекомендации по решению профессионально обусловленной проблемы на психологическую подготовку личности к определению своей позиции и самостоятельному принятию решения.

Важным принципом этого типа консультирования является сотрудничество психолога с клиентом. Неприемлемы навязывание собственного мнения, директивные рекомендации, давление. Акцент делается на осознании консультируемым своей проблемы, его самоопределении и выработке решения.

В ситуации профессионального консультирования школьников именно развивающая консультация будет наиболее эффективной, поскольку главная задача работы с данной категорией – формирование внутренней готовности к профессиональному выбору.

Профессиональная консультация вне зависимости от ее целевой ориентации (диагностической, воспитательной или развивающей) может проводиться в групповой и индивидуальной форме.

Потребность в *индивидуальной профконсультации* особенно проявляется в период, непосредственно предшествующий выбору профессии и учебного заведения. В этот период профессиональная консультация наиболее эффективна. Она направлена на актуализацию и осознание оптантом тех его представлений и качеств, которые оказывают влияние на его профессиональные планы. Даже если оптант еще не принял решения относительно будущей профессии, профконсультант обязательно опирается на уже имеющиеся у старшеклассника ценностные ориентации, проявления направленности, склонности и интересы. В ходе профконсультации необходимые для профессионального выбора представления оптанта корректируются, уточняются, дополняются, но не формируются. Сформировать их за короткое время профконсультации невозможно, и на это следует ориентировать как самих оптантов, так и их родителей.

Чем в меньшей степени решены задачи профориентации, тем более оптанты нуждаются в профконсультации и, как правило, тем сложнее ее задачи. Это вызвано увеличением объема информационной части профконсультации и соответственно уменьшением объема консультации, связанного с изучением и формированием качеств и представлений оптанта.

Выделяют два вида индивидуальной профконсультации: первичную и вторичную. При работе с оптантом в целях профориентации психолог осуществляет первичную консультацию на основе интервью и экспресс-диагностики, а в случае необходимости проводит углубленную психологическую диагностику и вторичную консультацию по ее результатам.

Первичная профконсультация – это форма индивидуальной консультации, проводимой с группой (5–7 человек), в процессе которой происходит обучение правилам выбора профессии, дается информация о многообразии профессий, об интересах и склонностях. Помимо этого на основании первичной профконсультации выявляются лица, нуждающиеся в углубленной индивидуальной профконсультации.

В программе первичной профконсультации выделяются три аспекта: информационный, диагностический и собственно консультационный.

Информационная часть включает беседу о правилах выбора профессии, анализ типичных ошибок, совершаемых при выборе профессии, знакомство с классификацией профессий (например, разработанной Е. А. Климовым для целей профориентации).

В ходе информационной работы школьнику предлагают сведения о содержании труда, условиях материальной и социальной среды, оплате труда, режиме труда и отдыха, перспективах развития данной профессии, формах и сроках обучения, возможностях должностного и квалификационного роста. Особое внимание уделяется освещению основных требований, которые предъявляет данная профессия к состоянию здоровья человека, уровню развития его психологических и психофизиологических характеристик, личностным качествам, уровню общеобразовательной и специальной подготовки. Профинформационные мероприятия выполняют как пассивно-ознакомительную, так и активно-воспитательную функцию, поэтому важное место в их проведении занимает не только сообщение информации о профессиях, но и пропаганда некоторых из них.

Эффективность профинформационной работы зависит от качества и формы подачи сведений о профессии. Во избежание ошибок необходимо соблюдать ряд требований, предъявляемых к профессиональной информации. Она должна быть:

- всесторонней. В сводке знаний о профессии следует обратить внимание на все стороны профессиональной деятельности. Особый

упор при этом необходимо делать на перспективах роста в данной профессии, важно показать наличие творческих моментов в труде;

- *достоверной*. Сведения о профессиях необходимо получать из достоверных источников, в качестве которых используются документация соответствующих подразделений предприятия, беседы со специалистами, данные психологического анализа деятельности;

- *объективной*. Совершенно недопустимым является рекламирование тех или иных сторон профессии, приписывание ей несуществующих достоинств. Рассогласование желаемого и действительного в конечном итоге может привести к возникновению чувства неудовлетворенности и к смене профессии.

Диагностический аспект включает выявление профессиональной направленности и особенностей развития познавательных интересов, наличия и степени сформированности профессионального плана, особенностей профессиональной мотивации, а также анализ некоторых индивидуально-психологических особенностей.

Собственно *консультативный аспект* находит отражение в заключительной части первичной профконсультации, которая проводится в форме беседы. Специфика и задачи беседы определяются индивидуально-психологическими особенностями оптанта, ситуацией выбора профессии, степенью сформированности профессионального плана и некоторыми другими факторами.

Примерный порядок первичной профконсультации на основе интервью с оптантом и экспресс-диагностики предполагает описанную ниже последовательность действий:

- установление контакта с оптантом;
- снижение уровня нервно-психического напряжения старшеклассника;
- выяснение проблемы оптанта;
- выявление мотивов выбора профессии;
- определение профессиональных интересов и склонностей;
- ориентация в состоянии здоровья оптанта;
- информирование о профессиях;
- сообщение результатов экспресс-диагностики;
- определение возможностей обучения и трудоустройства;
- составление вместе с оптантом его профессионального плана;
- оценка необходимости углубленной психологической диагностики;

- при необходимости направление на углубленную психологическую диагностику²⁰.

Вторичная профконсультация проводится по результатам углубленного тестирования в форме индивидуальной беседы и включает следующие этапы:

- проверка и уточнение результатов тестирования;
- сообщение оптанту результатов тестирования;
- информирование старшеклассника о выявленных психологических ресурсах, способностях и возможностях профессиональной деятельности;
- информирование оптанта о выявленных причинах вероятных затруднений в процессе выбора профессии, профессионального обучения, трудоустройства и дальнейшей профессиональной деятельности;
- предоставление рекомендаций о наиболее целесообразном направлении профессионального обучения, трудоустройства и дальнейшей профессиональной деятельности;
- при необходимости совместная с учащимся коррекция его намерений и профессиональных планов;
- при необходимости организация специализированной психологической поддержки оптанта и определение ее наиболее предпочтительных форм и методов;
- при необходимости направление на индивидуальную консультацию или групповые занятия в целях психологической поддержки.

Как в ходе первичной, так и в ходе вторичной профконсультации важным моментом является процедура установления контакта со школьниками, поскольку она во многом определяет все дальнейшие этапы работы по оказанию помощи в выборе профессии.

Вхождение в контакт со школьником начинается со знакомства с ним и освещения круга проблем, по которым пойдет беседа. Профконсультант должен представиться, объяснить цели и задачи исследования, гарантировать его конфиденциальность и анонимность. С первых же минут контакта необходимо помочь оптанту осознать и сформулировать проблему, стоящую перед ним в связи с выбором профессии, настроить его на активный поиск (совместно с консультантом) средств ее разрешения.

²⁰ *Соломин И. Л.* Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. СПб., 2006.

При установлении контакта со школьником очень важным является отношение его к профконсультации вообще. Можно выделить четыре типа установок, которые складываются у опантов в отношении процесса консультации:

1. *Активно-положительная.* Характеризуется наличием у школьников потребности в помощи психолога-профконсультанта для решения собственных проблем. Данная установка проявляется в легкости установления контакта, доброжелательности, искренности ответов. Такие опанты дают достаточно полную информацию на все вопросы, чем существенно облегчают работу.

2. *Пассивно-положительная.* Данная установка также характеризуется положительным отношением к исследованию, однако в его основе лежат другие мотивы. Основным из них является любопытство, стремление посмотреть, «что это такое и что со мной будут делать». Порой у школьников складывается искаженное представление о формах профконсультации, которое, сталкиваясь с реальной ситуацией, вызывает чувство разочарования. В частности, у ряда школьников, посетивших кабинет профконсультации, существовало представление о наличии у психолога некой электронно-вычислительной машины, в которую помещается человек и которая за несколько минут выдает уготованную ему профессиональную судьбу. Несостоявшиеся ожидания порождали у них ярко выраженное разочарование, угасание интереса к процессу профконсультации. Проявляется это в пассивности, формальности ответов, нежелании затрагивать в беседе интимные проблемы. Для установления контакта и активизации интереса к исследованию можно порекомендовать включение в его процесс диагностических тестов, которые могут не иметь прямого отношения к дальнейшей работе консультанта.

3. *Игровая.* Ее характерная особенность проявляется в своеобразном соревновании с профконсультантом. Выражается она примерно в следующем: «Я тебе ничего особенного не скажу, а ты попробуй угадать, кем я хочу быть». В большинстве случаев данная установка не является полностью осознанной, однако иногда школьники ставят перед собой цель обмануть консультанта, что проявляется в их ответах на вопросы.

В первом случае консультанту можно порекомендовать на основе использования данных тестирования попробовать угадать профессиональные намерения школьника и удивить его этим. Если это уда-

ется, то существенно повышается доверие к профессиональным качествам консультанта, что облегчает контакт со школьником.

В случае сознательного обмана профконсультанту необходимо выявить противоречия в ответах испытуемого и раскрыть истинные мотивы его поведения. Если налицо стремление оптанта проверить профессиональную компетенцию психолога, можно прекратить процесс консультации и попросить оптанта не отнимать драгоценное время.

4. *Отрицательная.* Наиболее часто данный тип установки встречается у школьников, пришедших на консультацию под давлением родителей, учителей и т. д. Он проявляется в негативных реакциях на все действия консультанта, отказе от работы с рядом методик, формальных, односложных ответах типа «да», «нет», «не знаю». Работа с такими школьниками осложняется еще и тем обстоятельством, что подавляющее большинство из них, как правило, отличаются пассивностью как в учебной, так и во внеучебной деятельности.

Углубленная индивидуальная профконсультация основывается на глубоком всестороннем изучении человека: его склонностей, интересов, состояния здоровья и физического развития, уровня и структуры внимания, мышления, ручной умелости и координации движений, особенностей характера. При этом учитываются мнение учителей и родителей, успешность обучения и особенности референтной группы. Обобщение этих данных раскрывает широкие возможности целенаправленного воздействия не только в целях профориентации, но и в целях формирования личности.

Результатом профконсультации оптанта должен стать сформированный профессиональный план. Профессиональный план можно считать сформированным, если оптанта выбрал профессию и учебное заведение, в котором он собирается ее получить, а также может назвать место, где будет работать, если не поступит в данное учебное заведение.

Общая *структура профессионального плана* может быть следующей:

- главная цель (что учащийся предполагает делать в будущем, какой трудовой вклад он собирается внести в общественное дело, каким он хочет быть, чего хочет достигнуть, каковы его идеалы жизни и деятельности на данный момент развития);
- представления о цепочке ближайших и более отдаленных целей – «жизненная перспектива» (первая область деятельности, кото-

рая рассматривается, впрочем, и как единственная; специальность, работа, возможные варианты предварительной пробы своих сил; возможные профессиональные учебные заведения; желательные трудовые посты после окончания профессионального учебного заведения; перспективы повышения уровня профессионального мастерства, построения карьеры);

- представления о путях и средствах достижения ближайших жизненных целей (изучение справочной литературы, беседы со знающими людьми, самообразование, поступление в определенное профессиональное учебное заведение или – для начала – занятия в кружке данного профиля);

- представления о внешних условиях достижения намеченных целей (трудности, возможные препятствия, возможное противодействие тех или иных людей);

- представления о внутренних условиях достижения намеченных целей (собственные возможности, способности к обучению, состояние здоровья, настойчивость, терпение, склонность к практической или теоретической деятельности и другие личностные качества, необходимые в работе);

- запасные варианты целей и путей их достижения в случае возникновения непреодолимых трудностей в реализации основных вариантов.

Составление профессионального плана позволяет человеку более подробно осуществить построение временной перспективы, долгосрочное целеполагание и корректировку долгосрочных и краткосрочных профессиональных целей.

2.5. Психолого-педагогическое сопровождение предпрофильной подготовки и профильного обучения²¹

Современная социально-экономическая ситуация, растущие информационные потоки и высокотехнологичное производство предъявляют высокие требования к выпускникам общеобразовательных школ (наличие базового уровня образованности, владение универ-

²¹ Данный параграф подготовлен в соавторстве с психологом высшей категории, заведующим методическим объединением психологов г. Качканара Е.С. Андреевой.

сальными способами действий, сформированность ключевых компетенций, коммуникативных умений и навыков). Специфика современной системы образования состоит в том, что она должна не только вооружать знаниями, но и формировать потребность непрерывно, самостоятельно и творчески овладевать новыми знаниями, создавать возможности для саморазвития.

Одним из направлений модернизации системы образования является профилизация старшей ступени общеобразовательной школы, реализация которой, в свою очередь, вызвала необходимость введения дополнительных новаций в школьную практику. Профильная система обучения ориентирована на индивидуализацию обучения и социализацию обучающихся, в том числе с учетом реальных потребностей рынка труда, создания гибкой системы профилей и взаимосвязи старшей ступени школы с учреждениями начального, среднего и высшего профессионального образования. Поскольку профилизация обучения в старших классах соответствует структуре образовательных и жизненных установок большинства старшеклассников, то именно за счет этого возможно создание в системе образования соответствующих условий для реализации обучающимися своих интересов, способностей и жизненной перспективы в целом.

Но прежде чем говорить о профильном обучении, необходимо остановиться на рассмотрении предпрофильной подготовки.

Предпрофильная подготовка – это система педагогической, психолого-педагогической, информационной и организационной деятельности, содействующая самоопределению учащихся старших классов основной школы относительно избираемых ими профилирующих направлений будущего обучения и широкой сферы последующей профессиональной деятельности.

Предпрофильное обучение в девятых классах является подсистемой профильного образования старшей школы и способствует формированию образовательного запроса учащихся при выборе дальнейшего профиля обучения в 10–11-х классах.

Задачи предпрофильного обучения:

- консультационная и информационная поддержка учебно-воспитательного процесса;
- повышение психологической компетентности педагогов по вопросам, связанным с обучением и развитием учащихся, а также с взаимодействием в системе «педагог – учащийся»;

- создание условий для оказания психологической помощи учащимся в решении проблем профессионального самоопределения.

Психолого-педагогическое сопровождение учащихся на этапе предпрофильной подготовки реализуется через основные направления работы школьного психолога и предполагает:

- определение индивидуальных особенностей личности;
- определение путей взаимодействия психолога и учащихся с целью оказания им помощи в профессиональном самоопределении;
- проведение психологической диагностики учащихся при формировании профильных групп (классов).

Поскольку в процесс реализации предпрофильной подготовки включены не только психолог, но и педагоги, родители, администрация школы, то естественно предположить, что все они в совокупности выступают активными субъектами психолого-педагогического сопровождения.

Модель психолого-педагогического сопровождения предпрофильной подготовки представлена в табл. 7.

Таблица 7

Модель психолого-педагогического сопровождения предпрофильной подготовки

Этап	Содержание деятельности	Методы и методики	Ответственные за реализацию	Планируемый результат
1	2	3	4	5
Подготовительный	Запрос администрации о работе с учащимися 9-х классов Встреча с классными руководителями, работающими в данных классах Встреча с родителями	Получение информации об учащихся Анкета «Выбор профиля» Ознакомление с целями предпрофильного обучения (выступления	Администрация Социальный педагог Классный руководитель Заместитель директора по учебно-воспитательной работе (УВР)	Наличие банка данных, содержащего сведения о профессиональной направленности учащихся Выявление профнамерений учащихся

Продолжение табл. 7

1	2	3	4	5
	Обработка полученной информации	на родительских собраниях, проведение консультаций) Анализ результатов анкетирования	Классный руководитель Социальный педагог Классный руководитель	
Диагностический	Индивидуальное и групповое психологическое обследование учащихся 9-х классов Изучение профессиональных намерений Составление программы коррекционно-развивающей работы с учащимися, испытывающими затруд-	Проведение диагностики профессиональной направленности и психологических особенностей учащихся с использованием валидных и надежных методик Планирование деятельности специалистов, подбор конкретных методик для выполнения поставленных задач Консультация родителей с целью их позитивного вмешательства в профессиональное само-	Психолог Классный руководитель Социальный педагог Психолог Социальный педагог Психолог Социальный педагог Классный руководитель	Изучение индивидуальных и личностных особенностей учащихся Изучение профессиональных интересов и склонностей учащихся Программа коррекционно-развивающей работы

Продолжение табл. 7

1	2	3	4	5
	<p>нения в выборе профиля обучения</p> <p>Встреча с родителями и учащимися</p>	<p>определение ребенка</p> <p>Ознакомление родителей с результатами диагностики (проведение классных часов, индивидуальных консультаций)</p>	<p>Психолог Классный руководитель</p>	<p>Представление субъектам образования результатов диагностического обследования</p>
<p>Конструктивно-развивающий</p>	<p>Групповые занятия с учащимися</p> <p>Индивидуальная работа с учащимися, испытывающими затруднения в выборе профиля обучения</p> <p>Индивидуальные занятия</p>	<p>Курс «Твой профессиональный выбор»</p> <p>Профессиональное информирование</p> <p>Индивидуальное консультирование</p> <p>Методика «Проектирование индивидуальной траектории профориентации»</p>	<p>Психолог Социальный педагог Специалисты учебных заведений</p> <p>Психолог</p> <p>Психолог Социальный педагог</p>	<p>Система групповых занятий</p> <p>Оказание помощи и поддержки в профессиональном выборе</p> <p>Наличие индивидуальной траектории профессионализации, связанной с индивидуальной траекторией развития</p>

Продолжение табл. 7

1	2	3	4	5
Аналитический	<p>Повторное диагностическое исследование</p> <p>Повторное анкетирование по выбору профиля обучения</p>	<p>Проведение тестирования с использованием валидных и надежных методов психодиагностики</p> <p>Анкета «Выбор профиля»</p>	<p>Психолог Классный руководитель</p> <p>Социальный педагог Классный руководитель</p>	<p>Сравнительный анализ результатов диагностики, анкетирования. Выявление и анализ динамики развития учащихся</p> <p>Анализ полученных результатов</p>
Консультативно-методический	<p>Работа с родителями</p> <p>Выступление на педсовете</p> <p>Встреча с учащимися</p>	<p>Выступления на родительских собраниях Индивидуальные консультации</p> <p>Передача информации о первичном профессиональном самоопределении школьников, выборе профиля обучения</p> <p>Ознакомление с результатами диагностики (выступления на классных часах, индиви-</p>	<p>Психолог Социальный педагог Классный руководитель</p> <p>Психолог Социальный педагог</p> <p>Психолог Классный руководитель</p>	<p>Ознакомление всех субъектов образования с результатами проведенной работы</p>

1	2	3	4	5
		дуальные консультации)		
Заключительный	Анализ психолого-педагогического сопровождения учащихся предпрофильного обучения	Анкетирование педагогов Анализ результатов диагностики за предыдущие годы	Психолог Социальный педагог	Внесение коррективов в программу психолого-педагогического сопровождения

Профильное обучение – это средство дифференциации и индивидуализации обучения, позволяющее за счет изменений в структуре, содержании и организации образовательного процесса наиболее полно учитывать интересы, склонности и способности учащихся, создавать условия для обучения старшеклассников в соответствии с их профессиональными интересами и намерениями в отношении продолжения образования²².

Основные цели, которые предстоит решить в процессе реализации профильного обучения:

- обеспечить углубленное изучение отдельных предметов программы полного общего образования;
- создать условия для существенной дифференциации содержания обучения старшеклассников с широкими и гибкими возможностями построения школьниками индивидуальных образовательных программ;
- способствовать установлению равного доступа к полноценному образованию разных категорий обучающихся в соответствии с их способностями, индивидуальными склонностями и потребностями;
- расширить возможности социализации учащихся, обеспечить преемственность между общим и профессиональным образованием, более эффективно подготовить выпускников школы к освоению программ высшего профессионального образования.

²² Концепция профильного обучения: утв. приказом М-ва образования РФ № 2783 от 18.07.2002 г. URL: www.edu.ru

В процессе осуществления профильного обучения в общеобразовательной школе создаются предпосылки для реализации личностно ориентированного учебного процесса. При этом построение индивидуальной образовательной траектории осуществляется на основе реальных запросов и возможностей учащихся.

Сложность заключается в том, что выбор профиля обучения представляет собой достаточно сложную проблему как для учащихся, так и для их родителей. Многим впервые в жизни предстоит совершить столь серьезный шаг, от которого в значительной степени будет зависеть дальнейшая судьба старшеклассников, в частности их подготовленность к успешной сдаче единых государственных экзаменов и перспективы продолжения образования после окончания школы.

Профильное образование пытается совместить программы для подросткового и юношеского возраста. С одной стороны, в период учебы в школе психическое развитие еще не завершено, потому важно обеспечить разнообразие и универсальность содержания образования. С другой стороны, эту универсальность необходимо совмещать с заданиями, направленными на профессиональное самоопределение, свойственное юности и ранней взрослости.

Введение профильного обучения является одним из основных направлений модернизации образования. Основная *цель профильного обучения* – разгрузить школьные программы и предоставить школьникам возможность углубленного изучения тех предметов, которые им интересны в большей степени и будут необходимы для последующей реализации жизненных планов.

Принцип индивидуализации в профильных классах предусматривает:

- длительную подготовку средствами образования к широкому выбору учащимися старших классов типа профильного образования;
- реальную возможность изменения профиля на любом этапе профильного обучения;
- самостоятельное определение содержания своего базового, вариативного и профильного образования с учетом собственных возможностей (и возможностей семьи), способностей, изменений жизненных и профессиональных планов.

Задачи профильного обучения:

- 1) предупредить возникновение проблем профессионального становления;
- 2) оказать личности своевременную помощь и поддержку в выборе профессионального маршрута;
- 3) научить самостоятельно преодолевать трудности профессионального становления и ответственно относиться к своему выбору;
- 4) помочь личности стать полноценным субъектом своей профессиональной жизни.

Реализацию поставленных целей и задач обеспечивают следующие основные направления работы психолога:

- психодиагностика;
- психоконсультирование;
- психопросвещение;
- коррекционно-развивающая работа.

Профильное обучение требует качественного психолого-педагогического сопровождения, в котором должны быть задействованы все субъекты образовательного процесса в школе. Модель психолого-педагогического сопровождения профильного обучения представлена в табл. 8.

Таблица 8

Модель психолого-педагогического сопровождения
профильного обучения (10–11-е классы)

Этап	Содержание деятельности	Методы и методики	Ответственные за реализацию	Планируемый результат
1	2	3	4	5
Подготовительный	Запрос администрации о работе с учащимися 10–11-х классов Встреча с классными руководителями, работающими в данных классах	Получение информации об учащихся Анкета «Выбор профессии»	Администрация Социальный педагог Классный руководитель	Наличие банка данных, содержащего сведения о профессиональной направленности учащихся Выявление профнамерений учащихся

Продолжение табл. 8

1	2	3	4	5
	<p>Встреча с родителями</p> <p>Обработка полученной информации</p>	<p>Ознакомление с целями профильного обучения (выступления на родительских собраниях, проведение консультаций)</p> <p>Анализ анкет</p>	<p>Заместитель директора по УВР</p> <p>Классный руководитель</p> <p>Социальный педагог</p> <p>Классный руководитель</p>	
<p>Диагностический (10-й класс)</p>	<p>Индивидуальная профконсультация</p> <p>Психолого-педагогическая диагностика профессионального самоопределения</p> <p>Индивидуальная и групповая психологическая диагностика индивидуально-личностных особенностей</p> <p>Составление программы коррекционно-развивающей</p>	<p>Беседа</p> <p>Методики диагностики профессиональной направленности</p> <p>Методики подбираются индивидуально (по запросу родителей, учащихся)</p> <p>Планирование деятельности специалистов, под-</p>	<p>Психолог</p> <p>Классный руководитель</p> <p>Психолог</p> <p>Психолог</p> <p>Социальный педагог</p>	<p>Карта психологического профессионального сопровождения учащегося</p> <p>Программа коррекционно-развивающей работы</p>

Продолжение табл. 8

1	2	3	4	5
	<p>работы с учащимися, испытывающими затруднения в выборе профессии</p> <p>Встреча с родителями</p> <p>Встреча с учащимися</p>	<p>бор конкретных методик для выполнения поставленных задач</p> <p>Консультация родителей с целью позитивного вмешательства в профессиональное самоопределение учащегося</p> <p>Ознакомление с результатами диагностики (выступления на классных часах, индивидуальные консультации)</p>	<p>Психолог Социальный педагог Классный руководитель</p> <p>Психолог Классный руководитель</p>	
<p>Конструктивно-развивающих (10–11-й классы)</p>	<p>Групповые занятия с учащимися, не определившимися в выборе профессии</p> <p>Индивидуальная работа с учащимися</p>	<p>Активные методы обучения</p> <p>Индивидуальное консультирование с использованием схемы личного профессионального плана (Н. С. Пряжников)</p>	<p>Психолог</p> <p>Психолог Социальный педагог</p>	<p>Программа тренинговых занятий</p> <p>Индивидуальная траектория профессионализации, связанная с индивидуальной траекторией развития</p>

Продолжение табл. 8

1	2	3	4	5
Аналитический (11-й класс)	Повторное диагностическое исследование Повторное анкетирование	Методики диагностики профессиональной направленности Анкета «Выбор профессии»	Психолог Классный руководитель Социальный педагог Классный руководитель	Сравнительный анализ результатов диагностики, анкетирования. Анализ динамики развития учащегося Анализ полученных результатов
Консультативно-методический	Работа с родителями Выступление на педсовете Встреча с учащимися	Выступления на родительских собраниях Индивидуальные консультации Передача информации о первичном профессиональном самоопределении школьников, выборе профиля обучения Ознакомление с результатами диагностики (выступления на классных часах, индивидуальные консультации)	Психолог Социальный педагог Классный руководитель Психолог Социальный педагог Психолог Классный руководитель	Ознакомление всех субъектов образования с результатами проведенной работы

1	2	3	4	5
Заключительный	Анализ психолого-педагогического сопровождения учащихся	Анкетирование педагогов Анализ результатов диагностики за предыдущие годы	Психолог Социальный педагог	Внесение коррективов в программу психолого-педагогического сопровождения

Итак, профессиональное консультирование на этапе выбора профессии в старших классах школы представляет собой комплексную проблему, для решения которой необходимо задействовать все ресурсы социальной среды: родителей, учителей, психологов. Данная работа должна быть направлена на формирование не только профессиональной перспективы, но и, прежде всего, готовности молодого человека делать выбор, строить свою профессиональную жизнь.

Контрольные вопросы и задания

1. Раскройте психологические особенности подросткового возраста и возраста ранней юности.
2. В чем различия в профессиональном самоопределении подростков и юношей?
3. Какие факторы обуславливают выбор профессии на завершающем этапе школьного обучения?
4. Раскройте ключевое различие в целевой ориентации первичной и вторичной профконсультаций.
5. Дайте определение предпрофильной подготовки и профильного обучения.

Список рекомендуемой литературы

- Зеер Э. Ф. Основы профориентологии [Текст] / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. М., 2005.
- Зеер Э. Ф. Профориентология: теория и практика [Текст] / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. М., 2006.
- Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития [Текст] / Э. Ф. Зеер. М., 2007.

Зеер Э. Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности [Текст] / Э. Ф. Зеер, О. А. Рудей. М., 2007.

Климов Е. А. Психология профессионала [Текст] / Е. А. Климов. М.; Воронеж, 1998.

Профильное обучение в школе: модели, методы, технологии [Текст]. М., 2006.

Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения [Текст] / Н. С. Пряжников. М.; Воронеж, 2002.

Психологическое сопровождение выбора профессии [Текст] / под ред. Л. М. Митиной. М., 1998.

Глава 3

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ШКОЛЕ

3.1. Психология юности

Юность (18–23 года) – важный этап социально-профессионального становления личности. В данном возрасте наиболее высока степень восприятия социального и профессионального опыта. Особенность социальной ситуации развития заключается в том, что юность – это начало взрослости. Общество признает социальную зрелость молодежи, ее самостоятельность и ответственность за свое дальнейшее становление, предоставляет ей все гражданские права, предусмотренные Конституцией. В этом возрасте многие девушки и часть юношей вступают в брак, получают профессиональное образование или профессиональную подготовку, большинство юношей служат в армии. Это возраст поиска места работы и трудоустройства, освоения новых социально-профессиональных ролей: студента, молодого специалиста, военнослужащего, жены, мужа. В то же время юность – возраст крушения жизненных планов: не поступил в профессиональное учебное заведение; распался брак после короткого замужества; не смог трудоустроиться по полученной специальности; стал безработным; из жизни ушли близкие родственники.

Юность – это возраст огромных лично значимых приобретений: друзей, любимых, детей, профессии (специальности), референтных социально-профессиональных групп, собственного жилья, престижных вещей и др., но это также возраст нереализованных возможностей, опустошенности, бесперспективности, разочарования, нравственной деформации. Можно констатировать, что к 18 годам обозначаются два направления становления личности: одно связано с продуктивной реализацией жизненных планов, другое – с их крушением.

В обоих случаях переход от школьного обучения к новой форме жизнедеятельности, от одной ведущей деятельности к другой, глубокое изменение социальной ситуации развития приводят к *кризису идентичности*, который выражается в том, что личность испытывает неуверенность, дискомфорт, растерянность вследствие резко изменив-

шихся условий жизнедеятельности и необходимости определить свое место в новой социально-психологической ситуации.

Идентичность обуславливает целостность личности. При переживании кризиса происходит перестройка ее психологической организации. Переход от одной целостности к другой усиливает уязвимость личности и одновременно стимулирует ее дальнейшее развитие.

В психологическом плане это один из самых сложных, трудных после подросткового возраст. Но трудности подростка преодолеваются совместно со взрослыми (родителями, учителями), в юности проблемы приходится решать самостоятельно. Социально-психологическая незащищенность молодежи очевидна. Общество лишь декларирует права молодежи, но она нуждается в реальном их обеспечении, особенно в наше время. Несовершенство общественного строя в первую очередь испытывает на себе молодежь.

Ведущие потребности юности – это потребности в социальном и профессиональном самоопределении, социально-психологической поддержке и защите, а также потребность в достижениях. Остановимся подробнее на последней потребности. Потребность в достижениях переживается человеком как стремление к успеху, это соревнование с самим собой, стремление к улучшению достигнутого и постановка новых целей. Потребность в достижениях стимулирует поиск ситуации, условий, возможностей реализации себя. Естественно, нужно всячески развивать потребность в достижениях, поскольку она способствует личностному и профессиональному росту молодежи, побуждает к авторству собственного образа жизни.

Ведущей деятельностью в юности является *профессиональное образование*. Исследования показали, что продолжительность профессионального обучения (начального, среднего и высшего) влияет на закрепление человека за определенной профессией, рост его квалификации, возможности переквалификации, обуславливает конкурентоспособность и профессиональную мобильность специалиста. Полноценное осуществление ведущей деятельности способствует дальнейшему становлению личности. Но чтобы деятельность выполняла свою личностнообразующую функцию, она должна сама развиваться. Педагоги высшей профессиональной школы отмечают, что наиболее сложными и трудными для студентов являются первые годы учебы, и объясняют это адаптацией к учебно-познавательной деятельности: несформиро-

ванностью учебных действий, слабой выраженностью учебно-профессиональных мотивов. Это так. Но главным фактором последующей успешной учебы являются неизменные, стабильные технологии (способы, приемы, формы и методы) обучения. Почему успеваемость на старших курсах выше, чем на младших? Да потому что учебно-профессиональная деятельность в течение пяти лет сколько-нибудь существенно не изменяется, становится стереотипной и поэтому утрачивает свою развивающую, личностнообразующую функцию.

Л. С. Выготский обосновал положение о ведущей роли обучения в психическом развитии. Чтобы выполнять развивающую функцию, обучение должно вызывать у обучаемого определенные затруднения. Преодоление трудностей учебы осуществляется с помощью педагогов, направляющих психическую активность обучаемых. Большое значение в активизации познавательной деятельности имеют дидактические тексты, указания, рекомендации, задания, создание проблемных ситуаций и т. п. В наибольшей степени требованиям развивающего обучения удовлетворяет личностно ориентированное обучение. Поэтому стагнация психического развития студентов старших курсов может быть преодолена путем перехода на новые технологии обучения.

Те молодые люди, которые получают профессиональную подготовку на предприятиях, в фирмах и организациях в течение короткого времени (до одного года), достигают примерно такого же уровня психического развития, что и их сверстники, обучающиеся в профессиональной школе в течение 3–5 лет. Конечно, профессиональная подготовленность выпускников профессиональных учебных заведений намного выше, но в интеллектуальной, эмоционально-волевой, личностной сферах существенных различий не наблюдается. Исследования Б. Г. Ананьева и Е. И. Степановой показали, что в этом возрасте происходит повышение уровня развития внимания, памяти и мышления.

Основные психологические новообразования личности на данной стадии становления – *самостоятельность, социальная зрелость, обобщенные способы познавательной и профессиональной деятельности, социально-профессиональная компетентность.*

Важным психологическим новообразованием этого возраста являются *сексуальные отношения между молодыми людьми* – установление интимно-доверительных, бескорыстных отношений с человеком противоположного пола.

В юношеском возрасте возникает потребность в интеграции разных проявлений своего Я в другом человеке. В отношениях с другим человек проверяет свою ценность, уникальность, индивидуальность. Дружба, которая возникает в юности, проходит через всю сознательную жизнь человека и выполняет важную психотерапевтическую функцию, обеспечивая своевременную психологическую поддержку и помощь, а также вносит коррективы в траектории и сценарии жизни друзей.

В психологии признано, что ядром, стержнем личности является *направленность* – совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности. Направленность личности характеризуется ее ценностными ориентациями, интересами, отношениями, установками, мотивами.

Для процесса формирования будущих специалистов важное значение имеет знание уровня профессиональной направленности учащихся. Профессиональная направленность – интегративное качество личности, которое определяет отношение человека к профессии. Она придает всей учебно-трудовой деятельности учащегося глубокий личностный смысл, резко повышая тем самым качество усвоения профессиональных знаний, умений, навыков. Уровень профессиональной направленности – высокий или низкий – определяется характером и силой выраженности ее составляющих.

Направленность как система развивающихся побуждений качественно изменяется в процессе профессионального развития учащегося. По данным психолого-педагогических исследований, примерно половина поступающих в училище очень мало знают или совсем ничего не знают о выбранной профессии. Около трети учащихся недовольны выбранной профессией, а примерно 60% после окончания училища не работают по полученной специальности.

Рассмотрим конкретные составляющие профессиональной направленности. Ведущей среди них является *система ценностных ориентаций*, связанных с профессиональными устремлениями человека. К профессионально-ценностным ориентациям относятся социальная значимость и престиж профессии, содержание профессионального труда, возможности совершенствования и самоутверждения, «инструментальные» ценности профессии как средства достижения других жизненных благ. Очевидно, что в процессе профессионального ста-

новления личности эти ориентации претерпевают изменения. Одни ценности утрачивают свою направляющую функцию, другие исчезают, третьи появляются впервые на определенной стадии становления. Например, в начале самостоятельного освоения профессиональной деятельности появляется ориентация на самоутверждение в труде.

Настроенность на определенную форму поведения, вид деятельности, связанный с удовлетворением какой-либо потребности, выражается термином «психологическая установка». Психологи отмечают, что установка проявляется в выборе формы поведения, вида деятельности, регулирует способы их реализации, а также выполняет стабилизирующую функцию, сохраняя определенную направленность в изменяющихся ситуациях, т. е. придает профессиональному становлению личности определенную профессиональную устойчивость.

Таким образом, в качестве составляющей профессиональной направленности выступает *социально-профессиональная установка* как предрасположенность к процессу профессиональной подготовки.

Следующий компонент профессиональной направленности – *профессиональные интересы*, выражающие личную приязнь к конкретному виду труда, имеющему для человека эмоциональную привлекательность. Под профессиональными интересами понимается динамический комплекс психических свойств и состояний, проявляющихся в избирательной эмоциональной, познавательной и волевой активности, направленной на предполагаемую профессию или выполняемую профессиональную деятельность. Интенсивность и устойчивость профессиональных интересов сказываются на преодолении трудностей адаптации, успешности освоения и выполнения профессионально значимых видов деятельности. В процессе своего развития интерес постепенно превращается в склонность как проявление потребности в осуществлении деятельности.

Ведущим компонентом направленности являются мотивы, т. е. совокупность внешних или внутренних условий, вызывающих активность личности. Мотивационная сфера личности включает систему мотивов (мотивацию) в ее определенном построении (иерархии). Основными функциями мотивов являются побуждение, направление и регуляция поведения и деятельности личности.

Выбор профессии, выполнение профессиональной деятельности побуждаются одновременно несколькими мотивами, но в составе по-

буждений к деятельности всегда можно выделить ведущие, главные мотивы, которые приобретают для личности особый смысл. Психологической основой мотивов является глубокая, устойчивая потребность личности в профессиональной деятельности.

Еще одним компонентом профессиональной направленности является *система отношений личности к профессии*. В процессе профессионального становления личности складывается динамическая система отношений не только к профессионально значимым видам деятельности, условиям и способам их выполнения, формам профессиональной подготовки, но также к членам профессиональных групп, коллективов. Отношения выражаются в удовлетворенности выбранной профессией, перспективами профессионального роста, карьеры.

Таким образом, в структуру профессиональной направленности входят профессиональные ценностные ориентации, интересы, установки, мотивы и отношения. В процессе профессионального становления личности эти компоненты изменяются, образуют разнообразные сочетания и взаимосвязи, что приводит к возникновению относительно устойчивых комплексов направленности.

Вывод о высоком уровне профессиональной направленности педагог может сделать, если во-первых, у учащегося преобладают высокие духовные мотивы выбора профессии (интерес к содержанию труда, осознание социальной значимости выбранной профессии и т. д.) и, во-вторых, в кругу его профессиональных интересов преобладают такие, которые удовлетворяются в активно-деятельностных формах (занятия в кружке, рационализаторская деятельность, участие в профессиональных конкурсах и т. д.).

При низком уровне профессиональной направленности преобладают материальные мотивы выбора профессии (зарплата, условия труда и т. д.) или косвенные мотивы, внешние по отношению к данной профессии (принуждение родителей, местонахождение учебного заведения, наличие спортивных секций, репутация училища), а интерес к данной деятельности отсутствует либо преобладают относительно пассивные по своему характеру интересы (чтение научно-популярной литературы по специальности, хорошая успеваемость и посещаемость по профильным предметам и т. д.).

На стадии профессионального образования многие учащиеся и студенты переживают разочарование в получаемой профессии. Возни-

кает недовольство отдельными учебными предметами, появляются сомнения в правильности профессионального выбора, падает интерес к учебе. Наблюдается *кризис профессионального выбора*. Как правило, он отчетливо проявляется в первый и последний годы профессионального обучения. За редким исключением этот кризис преодолевается сменой учебной мотивации на социально-профессиональную. Усиливающаяся из года в год профессиональная направленность учебных дисциплин снижает неудовлетворенность.

Таким образом, кризис ревизии и коррекции профессионального выбора на данной стадии не доходит до критической фазы, когда неизбежен конфликт. Можно отметить вялотекущий характер этого кризиса. Но изменение социальной ситуации развития и перестройка ведущей учебно-познавательной деятельности в профессионально ориентированную позволяют выделить его в самостоятельный нормативный кризис профессионального становления личности²³.

3.2. Формы профессионального консультирования обучающихся. Типы консультируемых

В условиях неопределенности современного постиндустриального общества требуется ориентация профессиональной подготовки учащихся не столько на усвоение знаний и умений, сколько на формирование и развитие способности решать задачи, находить пути ориентации в нестандартных ситуациях реальной профессиональной деятельности.

Профессиональное консультирование учащихся на этапе профессиональной подготовки проводится в ситуации учебно-профессиональной деятельности, когда учащиеся осваивают учебную деятельность и основы профессиональной деятельности одновременно. В этом заключается особенность проведения профессионального консультирования учащихся на этапе профессиональной подготовки.

Основная цель профессионального консультирования на данном этапе заключается в определении способностей, личностного потенциала, индивидуальных психологических особенностей, значимых для осуществления выбранной профессиональной деятельности.

Профессиональное консультирование предполагает две формы: индивидуальную и групповую.

²³ Зеев Э. Ф. Указ. соч. С. 139–143.

Групповая консультация носит предварительный характер, ее цель в основном информационная. Чаще всего это лекции, беседы по содержанию профессиональной деятельности.

Прежде всего профконсультант определяет, в какой степени выражены у учащихся интересы и склонности к данной профессии: ярко, на среднем уровне или не выражены вообще.

Кроме склонностей и интереса к профессии существенным является наличие общих и специальных способностей, которые помогут овладеть данной специальностью. Кроме того, учитываются показатели физического и психического здоровья.

Сейчас в рамках организационной психологии рекомендуется даже в профессиональные планы включать представления об определенных этапах карьеры, т.е. вместе с профессиональным планом конструируются карьерограммы, во многом отражающие уровень притязаний личности и самооценку.

Индивидуальная профконсультация проводится с одним учащимся или студентом и включает сбор сведений об основных уровнях психологической структуры личности. В этом случае профконсультант опирается на исследование особенностей моторного развития, внимания, памяти, нейродинамики, мышления, личности, характера, социометрической структуры и референтных для учащихся групп. Как указывается в некоторых исследованиях, в такой форме индивидуальной профконсультации нуждаются 80–90% обследованных. Но поскольку это нереально, обычно после проведения первичной профессиональной консультации для индивидуальной, более глубокой формы отбирают только наиболее нуждающихся в ней учащихся.

К профессиональному консультанту, как и к врачу, учащиеся и студенты обращаются с самыми разнообразными проблемами, и каждый из них ждет помощи: одному нужен прямой совет, другой хочет подтверждения правильности своего решения, третьему необходимо снять напряжение, а четвертому важно, чтобы на него кто-то обратил внимание.

Самая распространенная категория – это неуверенные в себе обучающиеся, находящиеся в конфликтной или кризисной ситуации. При успехах в учебной деятельности, улучшении самочувствия, подъеме активности и настроения потребность в консультации психолога отпадает.

Следует отметить, что рекомендации психолога, в том числе при проведении профконсультации, рассчитаны в основном на самореализацию личности как субъекта деятельности, включающей профессиональную составляющую, режим труда и отдыха, социально-психологические контакты с другими людьми и пр. Поэтому представления о психологе-консультанте как о фокуснике, который может в мгновение ока повернуть ситуацию в Вашу пользу, беспочвенны.

Неуверенные в себе, тревожные, часто эмоционально неустойчивые учащиеся и студенты, обращаясь к психологу, пытаются с его помощью снять с себя ответственность или хотя бы разделить ее с компетентным человеком. С такими обучающимися психолог-консультант должен быть уверенным, даже категоричным в своих выводах. Его задача – прояснить причины и следствия кризисной ситуации и убедительно, простым, понятным языком привести консультируемого к необходимости самому принять решение.

При взаимодействиях с консультируемыми желательно выдерживать дистанцию, позволяющую лучше осознать внешне наблюдаемые проблемы. Недопустимы примеры из своей жизни, ссылки на собственные трудности, так как они снижают авторитет консультанта.

Консультируемые второго типа отличаются высокой уверенностью в себе и своих решениях. Они приходят к профконсультанту лишь для того, чтобы подтвердить правильность принимаемого решения. Если это действительно так, то консультанту остается только подтвердить выводы и тактично снять некоторые второстепенные трудности. Профконсультант становится ведомым, и его позиция мягкого, доброго человека очень импонирует уверенным в себе консультируемым.

Есть, однако, тип консультируемых, не столько уверенных в себе, сколько самоуверенных, вдобавок еще и нигилистов, считающих посещение профконсультанта пустой тратой времени. В таких ситуациях консультант должен найти конструктивный выход путем выяснения причин нигилизма и выбора тем для совместного обсуждения. Можно ненавязчиво предложить пройти психодиагностическое обследование по некоторым методикам, например по 16-факторному опроснику Кеттелла, тесту Розенцвейга, тесту Лири, что заставит обследуемого задуматься над некоторыми особенностями своего поведения, в частности над излишней категоричностью и резкостью своих суждений.

Некоторые консультируемые не могут сформулировать свои затруднения, они только ощущают резкое снижение комфортности, настроения, активности, самочувствия, когда буквально все валится из рук и трудно сосредоточиться на анализе проблемной ситуации. Профконсультант должен помочь таким растерявшимся, используя биографическую методику, определяя сложности в прошлом и на этой основе прогнозируя трудности в настоящем и будущем. Уместно использовать аналогии, примеры, с тем чтобы консультируемый мог сравнивать, задумываться и вообще более активно управлять течением собственной жизни.

Некоторые учащиеся приходят на профконсультацию с целью выговориться о наболевших проблемах. Им нужен хороший слушатель, терпеливый, сочувствующий, внимательный. Каждый обучаемый нуждается во внимании, и если у него дефицит дружеского или родственного общения, усугубляющийся неважным психологическим климатом в учебной группе, то часто профконсультант должен выполнять функции психотерапевта, особенно если консультируемый эмоционально неустойчив или физически и психически уязвим (инвалиды, люди, имеющие заболевания, и т. д.).

Для такой категории обучаемых больше всего подходит модель рефлексивного слушания, когда консультант не прерывает монолог консультируемого, давая ему возможность услышать себя со стороны. Чтобы консультируемый сам пришел к осознанию собственных проблем, консультант время от времени задает ему эхолалические вопросы типа: «Так Вы говорите, что...», создавая тем самым модель конструктивного диалога. Достаточно большую роль при этом играют поза, мимика, жесты – все, что способствует установлению эмоционального контакта.

Консультируемые могут быть чрезвычайно скрытными, интровертированными, неохотно дающими сведения о себе. В таких случаях профконсультант должен уметь свободно переключаться с одной темы на другую, чтобы вызвать консультируемого на откровенный разговор. При межличностном общении чаще всего консультант называет свое имя и отчество и обращается к консультируемому также по имени и отчеству, но при общении с «неконтактными» возможно анонимное консультирование, аналогичное разговору в пути, когда

полная анонимность подкрепляется уверенностью в том, что больше со своим попутчиком мы никогда не встретимся.

Типы консультируемых чрезвычайно разнообразны в зависимости от возраста, пола, социального и семейного положения, материальной обеспеченности, структуры ценностей, темперамента, уровня притязаний, самооценки. Собственно, каждый консультируемый неповторим. Но позиция профконсультанта при всем разнообразии методов и типов, в сущности, сводится к основному принципу: помочь человеку профессионально самоопределиться, так соотносить свои желания («хочу»), возможности («могу», «сумею»), потенциал рынка труда («надо»), чтобы почувствовать себя ответственным за свою профессиональную жизнь, профессиональную судьбу.

По форме проведения консультации могут быть групповыми и индивидуальными, очными и анонимными. Для всех вариантов консультаций основным методом является консультационная беседа. На основании эмпирических исследований выявлена 5-шаговая композиция беседы.

1-й шаг – «знакомство». Продолжительность его – от нескольких секунд до 10–15 мин, основная цель – установление контакта с обратившимся за консультацией или с группой, собравшейся для беседы.

Для более успешного прохождения стадии знакомства рекомендуется проведение консультаций в удобном изолированном помещении. Консультанту поможет выражение радости от общения, использование фраз единomyслия, местоимений «мы», неявное повторение элементов поведения консультируемого (например, темпа и громкости речи, преимущественного использования слов, жестов, позы).

2-й шаг – «суть проблемы». На этом этапе происходит сбор информации о проблеме, условиях ее возникновения и развития. Консультант должен всячески избегать интерпретации проблемы со стороны консультируемого и стараться сосредоточиться на фактических сведениях, например времени существования проблемы, ее влиянии на поведение консультируемого, ее связи с прошлым опытом. На этом уровне можно использовать некоторые психодиагностические методы, особенно при наличии компьютерной техники. Стоит запомнить некоторые особенности поведения консультируемых, понять, в чем они видят причины неудач и затруднений: во внешней сфере жизнедеятельности (родственники, сокурсники, преподаватели, друзья) или в соб-

ственном недостаточном анализе ситуации и своих промахах (экстер-нальный либо интернальный тип поведения).

3-й шаг – «желаемый результат». Существуют определенные требования к желаемому результату. Прежде всего, он должен быть позитивным («Я хотел бы иметь такую работу...» вместо «Я не хотел бы работать...»). Результат должен быть конкретен и сопоставим с текущим временем, в противном случае его целесообразно разбить на ряд промежуточных результатов. Естественно, желаемый результат должен находиться в гармонических отношениях с другими целями консультируемого, дополнять их.

4-й шаг – «альтернатива». На этой стадии обсуждаются различные способы решения задачи, причем за консультируемым остается право выбрать или самому придумать способ достижения желаемого результата.

5-й шаг – обобщение предыдущих стадий.

Основные ошибки профконсультанта связаны с нарушением последовательности перечисленных шагов. Так, при плохом психологическом контакте вообще невозможно прийти к конструктивному решению. Грубой ошибкой является дискредитация мнения консультируемого, навязывание ему своей точки зрения. Нецелесообразно задавать консультируемому вопросы «в лоб», особенно при обсуждении щекотливых тем, неприятных для него.

В последнее время очень популярны анонимные формы консультирования, в том числе профессионального. Чаще всего это аудальный канал (телефон доверия, например), но может быть и визуальный (письма с вопросами профконсультанту с применением мультимедийных технологий).

Анонимная форма профконсультаций имеет преимущества перед очной формой. Прежде всего, она удобна для консультируемого: он может позвонить в любое время и из любого места, написать письмо любому из интересующих его людей, прервать контакт по собственному желанию, что очень трудно сделать при очной консультации, и, самое главное, при анонимной консультации он не будет чувствовать себя пациентом, со страхом ожидающим диагноза врача. Кроме того, анонимная форма позволяет многим неуверенным обучающимся больше открываться во время беседы.

При анонимной форме профконсультаций многие способы получения информации оказываются недоступными, например зрительное

наблюдение за консультируемым, оценка его эмоционального состояния, возможность психодиагностического обследования. Поэтому предпочтительны очные формы профконсультаций как более универсальные и мобильные.

3.3. Психологическая помощь в развитии обучающихся

Проблема личностного роста

Стремление к пониманию смысла собственного существования – это тот импульс, который побуждает нас к жизни, самораскрытию и самовыражению. Кто я такой? Зачем живу? Какой может и должна быть моя жизнь? Вот вопросы, стоящие перед теми, кто не хочет «плыть по течению» и равнодушно взирать на себя и свое окружение. Размышления над подобными вопросами отражают направленность личности на саморазвитие. Фактически каждый учащийся или студент отвечает на эти вопросы своей собственной жизнью, тем, как он понимает себя и окружающий мир, как использует свои потенциальные возможности.

Представители современного гуманистического направления в психологии рассматривают тенденцию к саморазвитию и личностному росту как изначальную потребность личности. Американский психолог Карл Роджерс считал, что существует фундаментальный аспект человеческой природы, который побуждает человека двигаться к расширению собственного опыта и более реалистичному функционированию. Он подчеркивал, что это стремление расширяться, распространяться, становиться автономным, развиваться видно во всякой человеческой жизни. К. Роджерс сравнивал побуждение становиться целостным, полным, самоактуализирующимся человеком, например, со стремлением маленького зернышка быть здоровым и полноценным растением. Он признавал существование позитивных сил, направляющих к здоровью и росту, естественно присущих каждому организму. Для человека, считал К. Роджерс, развитие его личности определяется ассимиляцией, усвоением опыта и того, чему он учит, модификацией представления о себе и естественным движением от проблемы, конфликта к его реальному практическому разрешению.

Интересным и важным является взгляд на личностный рост известного психолога Абрахама Маслоу, который подчеркивал, что стремление к самоактуализации и более высоким целям само по себе указывает на психологическое здоровье. Он рассматривал становление личности как работу самоактуализации, как длительную постоянную вовлеченность человека в развитие собственных способностей. Самоактуализация требует максимальных творческих усилий и включает:

- переживание того, что происходит в нас и вокруг нас;
- способность открыться новому опыту и сделать выбор в пользу изменения себя и саморазвития;
- стремление к реальному независимому существованию, определению собственной точки зрения и взгляда на окружающий мир;
- принятие ответственности за свои действия и поступки, честность и доверие по отношению к себе.

Развитие и становление личности в гуманистической психологии рассматриваются как творческий поиск человеком своего предназначения, согласия с самим собой, путей самоактуализации своих возможностей. Растущая личность – это изменяющаяся личность, способная осознавать собственный новый опыт и находить решение жизненных проблем. Важно то, что развитие в первую очередь зависит от самого обучающегося, его постоянных активных усилий по самораскрытию, пониманию своих индивидуальных особенностей, собственной уникальности. В процессе роста личности расширяются ее возможности, углубляются понимание жизни, духовность и открываются новые перспективы. Никто не может помешать человеку, находящемуся в этом процессе, кроме него самого, поскольку все препятствия на пути личностного развития находятся внутри него, а не в его окружении.

Основные противоречия личностного роста объясняются двойственностью человеческой природы. С одной стороны, человек личностно растет, изучая себя и углубляясь в тайны собственной уникальности, неповторимости, непохожести на других людей, с другой – в процессе своего становления личность стремится как бы выйти за пределы собственного Я, расширяться, объединиться со всем миром и со всеми людьми. Первое приводит к ощущению отгороженности, оторванности и одиночества, второе – к потере чувства интегрированности, целостности своего Я. Потребность в активности и самореализации вступает

в противоречие со стремлением к любви и признанию со стороны окружающих, ибо ожидания других людей не всегда совпадают с нашими целями и желаниями. К. Роджерс называл это несоответствием между «идеальной самостью» -- представлением о том, каким я должен быть в глазах других, и «реальной самостью» – тем, чем я являюсь на самом деле. В связи с этим перед обучаемыми возникает проблема нахождения способа разрешения такого противоречия.

Сложность заключается еще и в том, что личностный рост связан с внутренними изменениями, переоценкой предыдущего опыта на каждом новом этапе жизни. Если у человека вырабатывается определенный стереотип поведения, он может намеренно избегать нового опыта, как бы «закрывая глаза» на себя и сложившиеся обстоятельства. Возникает ситуация, когда приходится отрицать какие-то вновь открываемые стороны себя, чтобы сохранить привычный, проверенный образ собственного Я. Такой конфликт между новыми желаниями и стремлениями и старым способом их реализации должен быть разрешен, так как в противном случае возникает осознание несоответствия между своим поведением и собственными представлениями, что усиливает чувство тревожности и уязвимости. Обучающиеся оказываются в таком состоянии, когда они не способны выйти за пределы рамок, суженных ими же самими. Для выхода из подобной ситуации необходимы достаточная гибкость и спонтанность, открытость реальной ситуации и постоянно изменяющимся условиям жизни. Итак, личность растет за счет своих внутренних ресурсов, но она не изолирована и зависит от своего окружения, она должна отвечать на «вызов» жизни, сохраняя собственную целостность ради осуществления смысла своего существования – в этом и состоит основная задача личностного роста.

Таким образом, личностный рост является сложным и противоречивым процессом, это кропотливая работа над собой, требующая большой энергии и огромного желания. В процессе такой работы человеку необходимо:

- научиться понимать и принимать себя, свою индивидуальность, ибо, познавая себя, личность приобретает подлинную свободу и независимость от внешних обстоятельств;
- определить свое место в окружающем мире людей, ибо общение и взаимодействие с другими людьми дает человеку их любовь и поддержку, без чего невозможно полноценное существование;

- найти ценность и смысл своей жизни, свое уникальное предназначение, взять на себя за это ответственность, ибо в этом заключается основная цель роста личности и ее развития.

Часто учащиеся и студенты не всегда могут сами справиться со сложными проблемами, которые встречаются на жизненном пути, и нуждается в *психологической помощи*. Психологическая помощь включает в себя психодиагностику, коррекцию развития, психотерапию, разнообразные тренинги, профилактику отклоняющегося поведения, профориентацию.

Виды психологической помощи

Помощь может классифицироваться по разным показателям:

- *по времени действия:*

- неотложная, необходимая при сложных психических состояниях, возможности суицида, случаях насилия и т. д. (это чаще всего относится к компетенции службы доверия, телефона доверия);

- продолжительная, полезная при возникновении трудных жизненных ситуаций, психологических кризисов, конфликтов (с такими проблемами обычно работают психологические консультации);

- *по направленности:*

- прямая, направленная непосредственно на клиента, вызванная его обращением за помощью;

- откликающаяся, оказываемая в ответ на сложившуюся ситуацию и обращения людей из окружения клиента;

- предупреждающая, осуществляемая в ответ на прогнозируемую неблагоприятную для человека ситуацию (часто встречается в службе семьи).

При этом практический психолог может выполнять четыре основные функции:

- диагностическую – постановка психологического диагноза, составление психологического портрета индивидуальности;

- терапевтическую – определение возможностей и средств психологической помощи;

- диспетчерскую – отправление к нужному специалисту: психотерапевту, психиатру и т. д.;

- информационную – сбор информации о клиенте, его семье, окружающих людях, социальных условиях.

Всему, что растет и развивается, требуются силы и энергия. Растущая личность также нуждается в этом. Мы уже говорили, что обучаемым внутренне присуще стремление к росту и развитию, поэтому главным источником энергии является сама личность. Однако, поскольку процесс роста противоречив и неоднозначен, обучаемые должны осуществлять определенную работу над собой, по мере выполнения которой возникают такие ситуации, когда им необходимы помощь и поддержка.

Психологическая помощь может быть весьма разнообразной. Рассмотрим основные ее виды.

Индивидуальная психологическая помощь осуществляется специалистом, психологом или психотерапевтом в виде индивидуальной беседы, консультации, психотерапевтической сессии. Наиболее распространенным видом помощи является психологическое консультирование. Обращение к соответствующему специалисту не служит признаком психического заболевания, хотя, к сожалению, такое мнение все еще бытует у нас. Индивидуально-психологическое консультирование проводится прежде всего с целью помощи растущей личности в процессе ее становления, чтобы человек мог больше узнать о себе, понять и принять свою индивидуальность, разобраться с собственными проблемами и трудностями. Между психологом и консультируемым устанавливаются определенные взаимоотношения, которые характеризуются сотрудничеством, взаимопониманием и абсолютным положительным принятием. Задача специалиста заключается, по сути, в стимулировании и поддержке человека, находящегося в кризисной ситуации. Психолог осуществляет обратную связь, которая проявляется в отражении, разъяснении существующей проблемы, и таким образом снимает неопределенность относительно возможностей консультируемого по ее разрешению.

Индивидуально-психологическое консультирование может осуществляться с различными конкретными целями:

- 1) информирование, предоставление информации по результатам психодиагностического исследования;
- 2) ориентация на какой-либо вид деятельности, в том числе профессиональной;
- 3) коррекция, изменение (например, изменение отношения к себе или развитие способностей).

В любом случае психологическая консультация всегда направлена на самосознание личности, на осознание человеком своих индивидуальных особенностей, желаний, целей, потенциальных способностей, чувств, мыслей и действий.

Необходимыми условиями психологического консультирования являются добровольное согласие на получение консультации, а также доверие консультируемого, его активность и творческое исследовательское отношение к собственным проблемам. За тем, кто обращается за индивидуально-психологической помощью, всегда остается право принимать или не принимать оказываемую помощь и в конечном итоге самому решать вопросы своей жизни.

Групповая психологическая помощь заключается в участии в групповых тренинговых процедурах. В последние годы различные формы групповой психологической работы стали весьма популярными в силу эффективности и большей экономичности по сравнению с индивидуальной работой. Однако не следует думать, что последняя имеет меньшее значение: польза психологической поддержки может быть оценена только исходя из конкретной ситуации.

Существуют разнообразные тренинговые группы: так называемые Т-группы встреч, группы по развитию навыков общения, гештальт-группы, группы психодрамы. Менее известны группы телесной терапии, танцевальной терапии, терапии искусством, тренинга умений. Участники психокоррекционных групп являются субъектами своих собственных изменений, ориентированными на самовыражение, личностный рост и развитие.

Влияние группы на человека огромно. Издревле взаимодействие в группе способствовало выживанию и развитию ее членов. Во множестве жизненных ситуаций человек испытывает потребность в тепле, признании и контакте с другими людьми. Американский психолог К. Рудестам тщательно изучил преимущества групповой формы работы. Он отмечает, что группа оказывается микрокосмом, обществом в миниатюре, отражающим внешний мир и добавляющим ингредиент реализма в искусственно создаваемое взаимодействие²⁴. Следовательно, то, что переживается участниками в группе, может естественно

²⁴ Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика. М., 1990. С. 100–135.

переноситься ими во внешний мир. Члены группы получают в ней обратную связь и поддержку от людей, имеющих сходные проблемы или переживания. Важнейшими условиями работы любых тренинговых групп являются доверие, принятие каждого члена группы, активная забота друг о друге и взаимопомощь. В такой атмосфере комфортности человек способен обучаться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений, пробовать новые способы поведения. Группа значительно облегчает процесс самоисследования, помогает оценить собственные чувства, установки и поступки, способствует самораскрытию, изменению, формированию Я-концепции и, следовательно, усиливает уверенность в себе.

Самое главное, что отношения взаимопомощи и доверия в группе развивают коммуникативную способность личности, т. е. ее способность быть самой собой в контакте с окружающими. В этом, по сути, и заключается психологическая помощь тренинговой группы личностному становлению ее участников.

Самостоятельная психологическая помощь – это забота человека о себе и своем личностном росте. Она проявляется в развитии самосознания, т. е. в отражении себя в своем сознании, в знании о себе, переживании своей индивидуальной неповторимости. В психологическом контексте самосознание выступает прежде всего как отношение к своему Я, которое формируется через осознание своих желаний, мыслей, чувств и действий. Человек в процессе самосознания начинает лучше понимать и принимать себя, что является необходимым условием саморазвития. Терпеливое внимание открывает возможность гибкого осмысления как прошлого, так и нового опыта, использования его для построения планов на будущее и самостоятельной помощи в каждый конкретный момент собственной жизни.

Уровень сформированности самосознания определяется потребностью личности в самовыражении и самоактуализации, силой ее стремления к нахождению своего предназначения, а также способностью взять на себя ответственность за свою жизнь. Самосознание проявляется и развивается в самопознании (самонаблюдении и самоанализе), самооценке (эмоционально-ценностном отношении к себе) и саморегуляции.

Важный вид психологической помощи – *самопознание*. Внимательное, заинтересованное отношение к себе: своим желаниям, чув-

ствам, мыслям и поступкам – первый шаг в самопознании. Вторым шагом является самоисследование, которое может быть проведено с использованием различных методов и тестов. Обобщение результатов самонаблюдения и самоисследования вызывает вполне обоснованное чувство уверенности в собственных возможностях преодолевать затруднения и не впадать в растерянность без постороннего руководства.

Любой фактор, который уменьшает или парализует побудительный мотив человека вступить в борьбу с самим собой, образует возможное ограничение для самоанализа. По мнению К. Хорни, существует несколько видов ограничений для самоанализа. На это следует обратить внимание как профессиональным психологам, так и людям, стремящимся к самоанализу и самопомощи.

Первый вид ограничения – глубоко укоренившееся чувство смирения, покорности. Такая позиция может полностью осознаваться, выражаясь во всепроникающем ощущении пустоты своей жизни или в более или менее подробно разработанной философии тщетности жизни в целом. Такие люди прекратили борьбу за осмысленное существование, свернули на обочину жизни и плывут по воле волн.

Второй вид ограничения – успешное утверждение невротической склонности в результате сочетания внутренних и внешних условий. Например (что довольно часто встречается в современном обществе), стремление к власти может быть удовлетворено до такой степени, что человек будет просто насмехаться над самой идеей анализа, даже если его удовлетворенность жизнью в действительности покоится на зыбкой основе. Личность становится «слишком ценной», поэтому не хочет подвергать себя сомнению.

Третье ограничение образуется вследствие преобладания разрушительных склонностей, направленных в первую очередь на самого себя. Они часто принимают такие формы, как враждебность, презрение, всеобщее отрицание, негативизм. Говорить «нет» всему, что может предложить жизнь, оказывается единственным способом утверждения своего Я.

Четвертое ограничение, по определению К. Хорни, связано с трудноуловимым понятием Я, т. е. с противоречием между реальным Я и материально-социальным Я. Если реальное Я в значительной степени разрушено, человек лишается собственного центра тяжести, энергетического центра психической жизни и направляется другими силами, из-

нутри или снаружи. Он может чрезмерно адаптировать себя к окружающей среде и стать автоматом, потерять всякое внутреннее ощущение направления и бесцельно плыть по течению. Человек становится зависимым от внешних воздействий, и им легко манипулировать.

Пятое ограничение обусловлено сильно развитыми вторичными защитами. Ригидные убеждения в том, что все в порядке, все хорошо или неизменно, как бы охраняют человека.

Если существуют препятствия на пути саморазвития, то ответственным за это никогда не бывает единственный фактор, а всегда – сочетание нескольких факторов. Например, глубокое отчаяние труднопреодолимо, когда оно объединяется с самодовольством или деструктивностью.

Самоанализ в большинстве случаев помогает человеку. Хотелось бы, чтобы психологическая помощь шла в тесном взаимодействии специалиста-психолога и самого консультируемого, осуществляющего самопомощь и самоанализ.

Взаимосвязь психологической помощи и консультирования

Ситуация с психологическим консультированием в нашей стране очень сходна с той, что наблюдалась в европейских странах около двадцати лет назад, когда консультирование, первоначально в виде американского трансплантата, вызвало глубокие изменения в социальных процессах и очень быстро стало необходимым компонентом в самых различных сферах общественного устройства.

Британская ассоциация консультирования в своем уставе определяет консультирование как процесс, при котором человек, берущий на себя регулярно или временно роль консультанта, открыто и определенно предлагает и соглашается посвятить свое время, внимание и уважение другому человеку или людям, которые временно будут в роли его клиентов. В соответствии с этим документом задача консультанта заключается в том, чтобы дать клиенту возможность исследовать, обнаружить и прояснить источники ресурсных состояний, которые позволят ему жить более полноценно.

Отношение отечественных психологов к консультированию в настоящий момент очень полярно. Одни считают, что психологическое консультирование не имеет собственного предмета и является только

прикладной областью других теоретических разработок в психологии; вторые впадают в иную опасную крайность, игнорируя теоретические основы консультирования и рассматривая его как набор практических методов и приемов в работе с консультируемым. Третьим, довольно распространенным случаем является ситуация, когда психолог-консультант оперирует какой-либо одной компактной, «любимой и проверенной» теорией и не видит, что каждый клиент сложнее любого концептуального аппарата. Тогда у наспех обученного «профессионала» возникает необходимость «подгонять» клиента под эту теорию.

Консультирование является одним из видов помощи людям в решении их проблем и, конечно, не может ответить на все вопросы. Это скорее способ помочь людям в прояснении и, может быть, достижении их личных целей.

Выделяют различные *виды стратегий психологической помощи*:

- **советы**: высказывание клиенту собственного мнения, основанного на своем видении ситуации, в которой он находится;
- **информирование**: предоставление клиенту информации, в которой он в данный момент нуждается. Недостаток информации мешает клиенту самому справиться с ситуацией; предоставление ее может быть необыкновенно эффективным;
- **прямое действие**: осуществление конкретных действий, направленных на оказание помощи клиенту. Примером этой стратегии в рамках психологической помощи может быть вмешательство в кризисных ситуациях, когда имеет место самодеструктивное поведение, когда существует реальная угроза физическому и (или) психическому здоровью людей;
- **обучение**: помощь в приобретении необходимых в конкретной ситуации умений, навыков, которые могут научить клиента справиться с ситуацией и функционировать более эффективно и плодотворно;
- **системные изменения**: воздействие на систему, которая явилась причиной возникновения трудности. Это скорее работа по организационному развитию, чем работа с отдельными людьми. Она предполагает рассмотрение ситуации в целом;
- **консультирование**: помощь индивидууму в исследовании его проблемы, прояснении конфликтных точек; поиск новых, альтернативных способов овладения ситуацией, т. е. «помощь людям в их помощи самим себе».

Безусловно, в реальной работе консультант может использовать все эти стратегии в зависимости от особенностей ситуации. Осознанный выбор стратегии и способность сменить ее входят в область его профессиональной компетенции. Несмотря на некоторую условность границ между обозначенными стратегиями, можно отметить, что в первых пяти видах помощи (совет, информирование, прямое действие, обучение, системные изменения) предполагается больший вес экспертных функций консультанта, тогда как в последнем виде стратегии сам клиент является экспертом в своей ситуации, а роль консультанта скорее заключается в обеспечении возможностей для работы клиента. Подчеркнем, что роль посредника между клиентом и его собственными способностями работать над собой и ситуацией требует очень высокой профессиональной подготовки консультанта; не очень опытные консультанты обычно так или иначе в процессе работы с клиентом сдвигаются в сторону менее нейтрального стиля, чем стиль посредника.

Указанные виды помощи являются психологическими в том плане, что они нацелены на проблемы, вызванные психологическими причинами, и основаны на психологическом воздействии. Разновидностью психологической помощи также является и психотерапия. Острота вопроса о сущности психологического консультирования не надумана и не иллюзорна еще и потому, что консультирование неуловимо граничит с психотерапией, но при этом имеет отличия от нее. Психологическое консультирование представляет собой один из видов психологической помощи личности, имеющий рекомендательную направленность, в то время как психотерапия – это вид психологической помощи, который носит характер психологического воздействия и имеет корригирующую направленность.

Распространено мнение, что психотерапия в большей степени связана с *переучиванием*, чем с научением, и осуществляется как на сознательном, так и на бессознательном уровне. Основными целями психотерапии являются помощь клиенту в осуществлении перцептивной реорганизации, интеграции последовательных инсайтов в структуру его личности, в выработке его индивидуальных методов сосуществования с собственными глубинными чувствами. Актуальные психологические защиты клиента в ходе психотерапии обычно модифицируются так, чтобы достичь переадаптации. Именно поэтому так

часто подчеркивается глубина вовлеченности личности клиента (пациента) в процесс психотерапии в отличие от процесса консультирования. В консультировании акцентируется важность процессов рационального планирования, разрешения проблем и поддержки в случаях ситуативного давления со стороны окружающей обстановки на «нормального», «здорового», «обычного» человека.

Другая, не менее важная проблема профессионального консультирования заключается в выделении профессионально значимых качеств эффективного консультанта. Так, К. Роджерс уже в ранних своих работах выступил с гипотезой (которая впоследствии неоднократно экспериментально проверялась им самим и другими исследователями) о профессионально-личностных качествах психотерапевта (помощника), необходимых для оказания эффективной психологической помощи. Он считал, что:

- помощник должен быть открытым и способным проявлять *безусловное позитивное внимание*, т. е. принимать и воспринимать клиента как заслуживающего уважения независимо от того, кем он является и что говорит или делает;
- помощнику должна быть присуща *конгруэнтность*, т. е. он должен использовать свои чувства в процессе консультирования, его вербальное и невербальное поведение должно быть открытым для клиента и последовательным;
- помощник должен проявлять в своем поведении *подлинность*, т. е. быть честным, откровенным и не прятаться за свой «фасад»;
- помощник должен проявлять *эмпатию*, т. е. показывать клиенту, что понимает образ его мыслей и чувства и может видеть мир таким, каким его видит клиент, но в то же время он сохраняет свою отделенность от мира клиента.

Эти качества должны быть не только присущи помощнику, но и проявляться в его поведении так, чтобы клиент мог их ощутить. (С точки зрения психоаналитика, этим положениям К. Роджерса присущи излишний оптимизм и упрощение: в психоаналитических школах хорошо известен феномен, когда любое слово, равно как и молчание консультанта, может быть интерпретировано различными клиентами как угодно в соответствии с их неосознанными установками, предубеждениями, прошлым опытом и пр.)

Одно из исследований в этой области (К. Труакса и Р. Кархафа) показало, что ядром условий для психологической помощи кроме эмпатии, уважения, внимания, подлинности является еще и *конкретность*, т. е. способность быть определенным по отношению к заявлениям клиента. К. Труакс и Р. Кархаф также считают, что предложенные К. Роджерсом качества необходимы, но недостаточны для эффективного консультирования и психотерапии. Р. Кархаф продемонстрировал, что помощник должен быть обучен сам и быть способен обучить клиента (что не всегда одно и то же) серьезным жизненным навыкам и стратегиям борьбы с трудностями.

Навыки профессионального консультирования:

- дать человеку возможность закончить говорить без реагирования;
- точно отражать и воссоздавать содержание беседы и чувства;
- перефразировать сказанное другим;
- подытожить этап интервью так, чтобы в ходе беседы наметилось движение вперед;
- прояснить свою собственную роль для собеседника;
- использовать открытые вопросы;
- использовать суфлирование, способствуя продвижению собеседника в его повествовании;
- предлагать экспериментальное (т. е. идущее от реального, а не воображаемого опыта) понимание проблемы, ситуации; чувствовать, как другой человек воздействует на вас;
- быть толерантным к молчанию;
- контролировать свою собственную тревогу и расслабляться;
- фокусироваться на «здесь и сейчас» так же легко, как на «там и тогда»;
- определять направление и держать фокус в ходе беседы;
- регистрировать и противостоять амбивалентности и непоследовательности;
- находить и ставить общие цели;
- быть толерантным к болезненным темам;
- обсуждать и генерировать альтернативные планы действий.

Таким образом, консультирование – это процесс, в котором человек достигает более высокой стадии личной компетентности. Создается ситуация, когда человек чувствует себя принимаемым, услышанным, заслуживающим уважения и без оценивания.

В целом в групповом и индивидуальном консультировании можно наблюдать прохождение человеком следующих стадий:

- меня не устраивает, как обстоят дела в настоящий момент;
- то, что меня больше устроило бы, это...;
- чтобы достичь этого, мне необходимо...;
- я изменил то, что мог и хотел, и пришел к соглашению с тем, чего я на данный момент не могу изменить.

Все богатство и разнообразие вопросов клиентов может быть сведено к четырем основным стратегиям их отношения к ситуации. Они могут хотеть изменить ситуацию, изменить себя так, чтобы адаптироваться к ситуации, выйти из ситуации, найти новые способы жить в этой ситуации.

Контрольные вопросы и задания

1. Дайте характеристику понятия «направленность личности».
2. Перечислите и охарактеризуйте формы профессионального консультирования.
3. Раскройте понятие «кризис идентичности».
4. В чем особенности группового и индивидуального профессионального консультирования?
5. Дайте краткую характеристику видов психологической помощи и консультирования.
6. Назовите основные функции профконсультанта.
7. Перечислите профессиональные навыки консультанта.

Список рекомендуемой литературы

Айви А. Е. Психологическое консультирование и психотерапия [Текст]: методы, теории и техники: практ. руководство / А. Е. Айви, М. Б. Айви. М., 1999.

Гулина М. А. Терапевтическая и консультативная психология [Текст] / М. А. Гулина. СПб., 2001.

Исмагилова Ф. С. Основы профессионального консультирования [Текст] / Ф. С. Исмагилова. М., 2003.

Красило А. И. Психологическое консультирование: проблемы технологии [Текст]: учеб. пособие / А. И. Красило. М.; Воронеж, 2007.

Психологическая помощь и консультирование в практической психологии [Текст] / под ред. М. К. Тутушкиной. СПб., 1998.

Шнейдер Л. Б. Основы консультативной психологии [Текст]: учеб. пособие / Л. Б. Шнейдер. М.; Воронеж, 2005.

Глава 4

КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ НА ЭТАПЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА И АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

4.1. Психология молодости

Это возраст начала самостоятельной трудовой деятельности, вступления в брак и установления семейных отношений. К сожалению, в данном возрасте часть молодых людей становятся безработными, разводятся, осваивают асоциальные и противоправные формы поведения.

Особенность социальной ситуации развития определяется тем, что молодость начинается с трудоустройства. Позади учебное профессиональное заведение, служба в армии, поиск места работы, впереди профессиональные достижения: достойная зарплата, социально-профессиональное гостеприимство трудового коллектива, перспективы профессионального роста и карьеры. Молодые люди так долго учились, чтобы наконец-то начать реально осуществлять, «овеществлять» свой социально-профессиональный и психологический потенциал. Однако реальность существенно отличается от прогнозируемого, предполагаемого. В любом случае социально-профессиональные ожидания многих молодых людей, вступающих в самостоятельную трудовую жизнь, не оправдываются.

Противоречия между ожиданиями и реальным положением порождают *кризис социально-профессиональных экспектаций*. Анализируя свое социально-профессиональное положение, молодой человек вынужден пересмотреть уже сложившуюся Я-концепцию, заново определить смысл жизни. Реализовав себя в юности, он вновь стоит перед проблемой личностного и профессионального самоопределения в новых обстоятельствах жизни с учетом реальных возможностей и ограничений.

Кризис социально-профессиональных экспектаций проявляется в первую очередь у той части молодежи, которая после завершения профессионального образования не может найти место работы по полученной специальности или трудоустроиться. Для этих молодых специалистов актуальным становится получение дополнительного профессионального образования.

Выпускников, трудоустроившихся по специальности, также, как правило, ожидает разочарование. Чтобы самоутвердиться на рабочем месте, нужно иметь профессиональный опыт, быть профессионально компетентным, самостоятельным и ответственным, уметь взаимодействовать со специалистами разного возраста, квалификации, занимающими различные должности, владеть технологиями социально-профессионального общения и многими другими специальными умениями профессионального поведения, востребованного на конкретном предприятии, в организации, фирме.

Преодоление кризиса социально-профессиональных ожиданий требует от личности актуализации своей социально-профессиональной компетентности и мобилизации эмоционально-волевой сферы. Как правило, профессиональная адаптация происходит стихийно, и ее успешность зависит от позиции, активности самого молодого специалиста, от уровня его профессиональной подготовленности и мобильности. Очевидно, нужны специально ориентированные курсы профессиональной адаптации молодых специалистов, на которых они осваивали бы новые технологии социально-профессионального поведения, получали программы и учебную литературу по профессиональному самообразованию и выработке профессионального опыта.

Ведущей деятельностью в молодости, на стадии профессиональной адаптации, является *нормативно одобряемая деятельность*, т. е. деятельность, способы осуществления которой уже сложились, отражены в должностных инструкциях, квалификационных характеристиках и технологической документации. В условиях отсутствия профессионального опыта она выполняет развивающую, личностнообразующую функцию. Освоение этой деятельности и связанного с ней социально-профессионального поведения²⁵ приводит к развитию следующих психологических новообразований: *профессиональной социализации, профессионального опыта, профессионально важных качеств, профессиональной идентичности*.

Развитие психических процессов определяется характером профессиональной деятельности. В. Д. Шадриков, специально исследуя

²⁵ Социально-профессиональное поведение – поведение, которое определяется организационной структурой предприятия, ролевыми, должностными и квалификационными нормами и требованиями, а также профессиональной этикой (подробнее см.: Ньустром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение: пер. с англ. СПб., 2000).

развитие способностей в профессиональной деятельности, показал зависимость психологического развития человека от содержания выполняемых трудовых действий. В процессе их выполнения у специалиста развиваются профессионально важные качества. Но эти качества можно также формировать путем специально организованного обучения, используя лично ориентированные технологии. В качестве примера рассмотрим такое качество, как координация действий при работе с механизмами. В процессе многократного выполнения постепенно вырабатываются способы действия, но их можно отрабатывать также на тренажерах, с использованием ПЭВМ и под руководством инструкторов-технологов профессионального обучения.

Стадия профессиональной адаптации завершается после освоения технологии выполнения профессиональной деятельности и приобретения необходимых для профессионального поведения качеств личности. Становление специалиста состоялось. Теперь он может качественно и производительно выполнять производственные задания. Как долго?

Дальнейший профессиональный рост происходит в рамках той же специальности. Главным результатом является формирование профессионального опыта²⁶.

4.2. Психологические особенности ситуаций трудоустройства

Окончание учебного заведения и получение документа о принадлежности к профессиональному сообществу открывает перед человеком новый этап его профессионального становления – этап трудоустройства и освоения азов выбранной профессии. Справедливости ради надо заметить, что многие учащиеся колледжей и большинство студентов высших учебных заведений трудоустраиваются раньше, чем получают документ о профессиональном образовании. Поэтому первое знакомство с профессиональным трудом у них уже состоялось. Однако статистика показывает, что опыт профессиональной деятельности, который получают студенты, – это не опыт работы по приобретаемой профессии, а так называемая подработка.

²⁶ Зеер Э. Ф. Указ. соч. С. 143–145.

Поэтому важным, на наш взгляд, является рассмотрение вопроса именно о профессиональном трудоустройстве. К особенностям этой ситуации можно отнести следующие:

- обладатель документа о профессиональном образовании – это самостоятельный социально-экономический субъект деятельности, автономный и независимый в вопросах самоопределения;

- согласно возрастной периодизации, принятой в возрастной психологии, профессиональное трудоустройство приходится на период поздней юности – молодости (ранней зрелости). Эта стадия характеризуется переходом из одного психологического статуса в другой. Поэтому психологическая ситуация отличается неустойчивостью: то периодическим переключением активности личности в отношении будущего своего развития, то возвращением к прошлому состоянию;

- доминирующая потребность, которая определяет направление активности личности, – *потребность в социальном и профессиональном самоопределении*, в самостоятельности, актуализации своих возможностей, которые человек получил вместе с документом об образовании;

- ведущим видом деятельности становится *трудовая*: впереди интересные задачи, возможные успехи, достижения, перспективы профессионального роста и карьеры. В большей степени это проекты построения своего профессионального будущего, идеальные модели;

- особенностью данного периода является переживание *кризиса социально-профессиональных ожиданий*. Суть его заключается в осознании противоречия между ожиданиями и представлениями о своем профессиональном будущем и реальным положением вещей в конкретной организации, на конкретном рабочем месте. При столкновении с реальностью, которая не согласуется с проектами, молодой человек вновь вынужден пересматривать свою Я-концепцию, снова определять ориентиры и смыслы, адаптируя их с учетом конкретной профессиональной ситуации.

Ситуация кризиса социально-профессиональных ожиданий по-разному проявляется для выпускников, устраивающихся работать по специальности, и для тех, кто не смог этого сделать и вынужден работать на случайных рабочих местах. Для первой группы выпускников главной становится задача самоутверждения на рабочем месте.

Однако следует обозначить причины, вызывающие достаточные затруднения в данном процессе, а именно:

- существует объективный разрыв между системой профессионального образования и практикой ведения процессов в организациях, и молодому человеку приходится столкнуться с «неработающей теорией», необходимостью начинать обучение заново, но уже на рабочем месте и т. д.;

- быстрое и успешное самоутверждение возможно при наличии опыта работы, компетенций, разного рода умений по взаимодействию со специалистами разных социальных и профессиональных групп, самостоятельности и ответственности; однако такого опыта у молодого человека еще нет, поэтому в профессиональной деятельности возникает большое число ошибок, которые и становятся поводом для разочарования в выбранной профессии.

Ситуация кризиса характеризуется спадом настроения, некоторым разочарованием в выбранной профессии, растерянностью, ностальгией по времени профессионального обучения. Для преодоления данного состояния необходимо принятие ряда мер, которые будут способствовать конструктивному выходу из сложившейся ситуации:

- со стороны предприятия – организация системы наставничества и осуществление программ адаптации молодых специалистов;

- со стороны молодого специалиста – более активное включение в процесс профессиональной деятельности, более интенсивное накопление опыта в решении профессиональных задач, формирование навыка ведения профессиональной деятельности, а также повышение уровня профессиональной квалификации и даже переобучение.

Для молодых людей, которые не смогли трудоустроиться по специальности, ситуация кризиса выглядит несколько иначе. Во-первых, им приходится адаптироваться к совершенно неизвестной в профессиональном отношении ситуации, что влечет за собой и необходимость большей активности личности; во-вторых, невостребованные в профессиональной деятельности навыки постепенно утрачиваются, информация забывается, полученная специальность постепенно отодвигается на второй план, что может привести к обесцениванию выбранной профессии (особенно, если возникает ситуация быстрых и легких успехов на рабочем месте).

Для этих молодых людей способом преодоления кризисного состояния может быть путь более интенсивного поиска работы по ранее выбранной профессии с подключением к этому всех возможностей (при условии, что выбор был сделан осознанно, а рабочее место определено как временное). Также следует развивать метанавыки, общие для разных профессий (например, умение конструктивно общаться, быть ответственным, пунктуальным и др.), которые будут востребованы в выбранной профессии в будущем, но существуют как важные на данном рабочем месте. Кроме того, важно сохранять активную жизненную позицию и поддерживать информационно-знаниевый уровень по выбранной профессии.

В общем и целом стадия трудоустройства и связанная с ней стадия адаптации будут успешно освоены, если у молодого человека ведущей станет нормативно одобряемая деятельность, т. е. деятельность, соответствующая той, что принята в данной организации, на данном рабочем месте. Способы этой деятельности уже заключены в технологических документах, должностных инструкциях, квалификационных картах, описаниях деятельности. Правила жизнедеятельности организации отражены в дисциплинарных документах, правилах и положениях, нормах корпоративной культуры. Нормативно одобряемая деятельность помогает молодому человеку избегать ошибок в поведении, развивать необходимые навыки ведения профессиональной деятельности, повышать свою социально-профессиональную компетентность, совершенствовать профессионально важные качества и в конце концов набираться опыта. Следование регламентам в условиях недостатка опыта выполняет развивающую и личностнообразующую функции.

Стадия будет считаться завершенной, если молодой человек освоит технологию выполнения профессиональной деятельности, снизит количество ошибок, установит социальные и профессиональные отношения с коллегами, приобретет навыки профессионального поведения, примет решение о продолжении сотрудничества с данной организацией по выбранной профессии. Со стороны организации стадия будет считаться завершенной, если новый сотрудник перестанет требовать дополнительного внимания со стороны организации и станет организационно идентичен.

4.3. Профконсультирование в ситуации поиска работы и трудоустройства

Организации, развиваясь согласно своим стратегическим целям, постоянно сталкиваются с ситуацией, когда необходимо привлекать персонал. На разных стадиях жизненного цикла задачи, которые организация ставит перед своими работниками, меняются, а следовательно, меняются и требования к качеству персонала, как уже работающего, так и того, который необходимо набрать.

По оценкам профконсультантов, специалистов консалтинговых компаний, положение на рынке труда меняется в зависимости от региона, политической ситуации, технологий, глобализации бизнеса, конкуренции. Они определяют требования работодателей к персоналу. Современные условия рынка труда таковы, что существует дефицит качественного персонала. Поэтому наметился сдвиг требований к персоналу в сторону метапрофессиональных компетенций (активная жизненная позиция, соответствие корпоративной культуре, желание работать на результат, умение работать в команде, хорошие коммуникативные навыки).

Ситуацию трудоустройства можно представить как обоюдный процесс: с одной стороны, организация ищет оптимального сотрудника для решения своих задач; с другой стороны, выпускник учебного заведения, имея документ о профессиональном образовании и планы профессионального становления, ищет рабочее место, где он мог бы реализовать свой потенциал наилучшим образом. Итак, обе стороны заинтересованы друг в друге, обе стороны имеют возможность оптимального выбора.

Технологии профконсультирования в ситуации трудоустройства включают в себя как технологии, обеспечивающие выбор кандидата на вакансию для организации, который мог бы решать производственные задачи с наименьшим количеством ошибок, так и технологии, помогающие молодому специалисту выбрать рабочее место в конкретной организации.

Критерии, по которым организация формирует требования к персоналу, определяются характером производства, спецификой рынка рабочей силы и корпоративной культурой конкретной организации. Они имеют жесткий регламентирующий характер. Требования, которые

предъявляет молодой специалист к организации, носят вероятностный характер и определяются личностными особенностями, планом построения карьеры, возможностями личности, жизненными целями и смыслами. Поэтому оптимальной будет ситуация, в которой работник определит организацию как возможную для профессиональной самореализации, а организация отберет сотрудника, максимально соответствующего ее требованиям. Этот компромисс заключается для будущего взаимодействия на взаимовыгодных условиях. Если стороны не будут удовлетворены какими-либо условиями, союз будет расторгнут.

Рассмотрим ситуацию трудоустройства с обеих сторон и обозначим основные технологии консультирования.

Профконсультирование в ситуации трудоустройства со стороны молодого специалиста

Все методы поиска работы можно разделить на две группы: активные и пассивные (рис. 3).

Чем большим арсеналом методов и средств пользуется молодой специалист, тем больше вероятности найти оптимальное рабочее место.

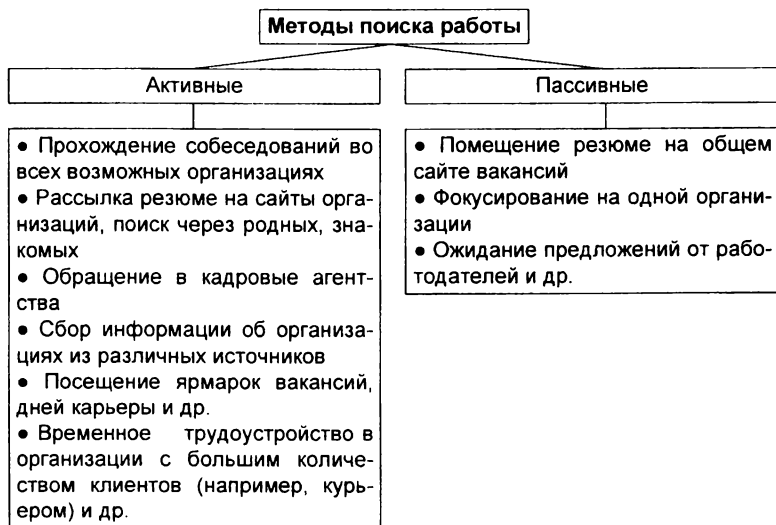


Рис. 3. Методы поиска работы

Итак, молодой специалист ищет рабочее место, где он мог бы реализовать свой потенциал и осуществить жизненные планы. Основная задача профконсультанта – помочь молодому человеку четко сформулировать характер требований к организации, которые бы согласовывались с его профессиональными и личностными планами.

На *первом этапе* молодому специалисту необходимо получить ответы на следующие вопросы:

- Какова цель моей профессиональной деятельности?
- Какими средствами я хочу ее достичь?
- Какие самые важные характеристики организации имеют для меня значение (размер, характер деятельности, выпускаемый продукт, сфера экономики, имидж, возраст сотрудников, возможности карьерного продвижения, график работы, стиль управления и т. д.)?
- Каковы мои сильные и слабые стороны как специалиста и личности?
- Готов ли я к обучению и переобучению?
- На заработную плату какого уровня я претендую? (На этот вопрос целесообразно получить консультацию специалистов консалтинговых компаний, так как в любом регионе существует достаточно устойчивая средняя «стоимость» специалистов по отраслям и квалификациям, которая определяет предел оплаты труда.)
- Каковы ценности моей профессиональной деятельности (иерархия ценностей)?

В результате ответов на эти вопросы у молодого специалиста постепенно складывается образ организации и определяется направление поиска соответствующего объекта, а может, и конкретная организация.

Кроме того, необходимо выстраивать рейтинг требований к организации, что значительно увеличивает количество возможных вариантов проектируемых рабочих мест. Ведь ситуация может быть и такова, что организация, которая подходит наилучшим образом, не испытывает потребности в персонале. Таким образом, молодой специалист получает направление поиска рабочих мест.

Профконсультирование по этому вопросу может быть как индивидуальным, так и групповым. В его процессе возможно использовать различные методы, например групповые дискуссии, «мозговой штурм», деловые и ролевые игры, тренинговые модули. Отлично зарекомендовали себя коучинговые технологии.

В случае, если требования к организации не сформулированы и поиск рабочего места происходит случайным образом, возрастает вероятность ошибки в выборе организации.

Второй этап – это ревизия своего портфолио (данный этап можно осуществлять и параллельно первому этапу). Такая хорошо зарекомендовавшая себя технология планирования карьеры, как составление портфолио, с успехом может использоваться молодым специалистом и в ситуации поиска работы, так как позволяет систематизировать его важные особенности как специалиста и осуществить эффективную самопрезентацию перед работодателем. *Портфолио* представляет собой пакет документов в бумажном и электронном вариантах, которые отражают все достижения бывшего студента, как академические, так и личные.

Е. Могилевкин, рассматривая технологию составления портфолио, предлагает включить в него следующее²⁷:

1) профессионально составленное, отвечающее современным требованиям резюме;

2) список пройденных учебных курсов по основной области деятельности, связанным с ней областям знания, включая дополнительную специализацию, тренинги, специализированные семинары и мастер-классы ведущих преподавателей;

3) список внеучебных мероприятий и любых должностей, где на практике применяются навыки лидерства (например, староста группы, руководитель научной студенческой группы, куратор студентов младших курсов и т. д.);

4) описание карьерного потенциала и готовности к карьере в терминах приобретения навыков и опыта;

5) рекомендации ведущих преподавателей, руководителей курсовых проектов, дипломных работ, производственных практик.

Портфолио является важным инструментом передачи деловой и личностной информации о студенте – выпускнике вуза потенциальным работодателям для поступления на работу на условиях как частичной (еще в период обучения), так и полной занятости. Таким образом, карьерное портфолио является эффективным средством развития карьеры, которое содержит гораздо больше информации для понима-

²⁷ Могилевкин Е. Портфолио карьерного продвижения // Управление персоналом. 2006. № 5.

ния, чем стандартное резюме. Профессионально составленное полное портфолио позволяет работодателю легко оценить уровень подготовки и весь спектр умений и способностей кандидата и создает условия для принятия оптимального кадрового решения. Грамотно составленное портфолио поможет выпускнику привлечь внимание работодателя и подчеркнет его конкурентные преимущества по сравнению с другими претендентами.

Портфолио можно использовать для хранения, например, таких документов:

- выпускная квалификационная и курсовые работы;
- отчеты и отзывы о прохождении производственных практик;
- тексты докладов на научно-практических конференциях;
- оттиски статей в профессиональных журналах;
- грамоты и благодарности за участие в семинарах, форумах, конференциях;
- свидетельство о занесении на доску почета вуза;
- сертификаты об успешном освоении тренинговых и обучающих программ (например, тренинг «Технология карьеры», обучающая программа для продвинутого пользователя ПК и т. д.);
- свидетельство о получении именных стипендий (президентской, губернаторской и т. д.);
- рекомендательные письма от преподавателей и кураторов;
- описание опыта работы по неполной рабочей ставке в различных компаниях по профилю специальности;
- список проектов, в которых выпускник принимал участие, с указанием конкретных функций и ролей.

Помимо портфолио в бумажном варианте целесообразно иметь и электронный вариант. В наш век информационных технологий и электронной коммуникации такой формат позволит легко и эффективно общаться с возможным работодателем через Интернет, а также представит работника как специалиста, живущего в ногу с высокими технологиями.

Первым документом в портфолио названо резюме. Однако его можно использовать и самостоятельно. *Резюме* – это краткая письменная презентация специалиста, желающего получить место работы. Поэтому требования, предъявляемые к данному документу, включают в себя как требования к эффективной самопрезентации, так и требования к пись-

менной речи. Резюме – это первое заочное знакомство работодателя с кандидатом на рабочее место, именно на основании резюме и складывается первое впечатление о работнике.

Существует множество рекомендаций по написанию грамотного резюме. Обобщая их, следует заметить:

- Резюме должно быть адресным, т. е. должно быть написано исходя из требований конкретной организации и конкретного рабочего места, должности. Поэтому необходимо каждый раз пересматривать резюме перед рассылкой. Постарайтесь учесть стиль компании.

- Работодателя интересуют компетенции специалиста, его реальный опыт и умения, а не желания и возможности. Поэтому резюме должно быть составлено с позиции совершенных дел, выполненных задач. Подчеркните Вашу пригодность для искомой работы.

- Работодатель фокусирует внимание только на тех аспектах, которые имеют отношение к конкретной ситуации в его организации. Поэтому резюме должно быть конкретным. Можно использовать конкретные примеры достижений (информация должна быть правдивой, так как многие организации используют службу безопасности для проверки кандидатов).

- Лучшее впечатление производит резюме логичное, четко сформулированное, написанное на языке, понятном работодателю, грамотно, в деловом стиле.

- Работодатель обращает внимание на динамику развития специалиста. Поэтому не имеет значения, в каком хронологическом порядке составлено резюме – прямом или обратном (при условии, что в организации не существует определенных требований по этому поводу). Главное, чтобы резюме отражало растущие и развивающиеся компетенции.

- Если предыдущий опыт профессиональной деятельности или полученная специальность не соответствует требованиям рабочего места, а Вы претендуете на него, необходимо дать четкие и убедительные обоснования Ваших притязаний.

- Главное – привлечь и удержать внимание работодателя. Резюме должно его заинтересовать.

Основная цель резюме – убедить работодателя, что именно Вы являетесь тем кандидатом, который наиболее пригоден для выполнения данного рода задач.

Ниже приведена примерная *модель структуры резюме*. Оно должно содержать следующие разделы:

1. Личные данные (Ф. И.О., адрес, телефон, год рождения).
2. Цель (указать, на получение какой работы и почему Вы претендуете, какую должность Вы хотели бы занять). Объем – 3–5 строк.
3. Опыт работы (последовательно, кратко, с указанием конкретных функций и задач, а также результатов деятельности).
4. Образование (можно сообщить о наградах, подчеркнуть изученные дисциплины, указать исследовательские темы, соответствующие профессиональной области, в которой Вы предполагаете работать). Следует обращать внимание на то, насколько перечисленные виды образования имеют отношение к должности.
5. Дополнительная информация (семейное положение, владение иностранными языками, навыки работы на компьютере, наличие водительских прав, членство в профессиональных организациях и т. п.; хобби следует упоминать только в том случае, если оно тесно связано с работой, которую Вы стремитесь получить).
6. Личные качества (перечислить с учетом должности, на которую Вы претендуете).

Требования к стилю написания резюме отражены в табл. 9.

Особое значение имеет ситуация вторичного трудоустройства. В этой ситуации большое значение имеет оценка кандидата со стороны организации. В данном случае в резюме может быть более содержательно раскрыт раздел, касающийся опыта работы. При оценке таких резюме следует обращать внимание на следующие моменты:

1. Часто бывает важно понять, когда началась трудовая жизнь. Некоторые начинают подрабатывать уже в институте, другие устраиваются на работу только после его окончания. Одни перебиваются случайными заработками, другие пытаются найти работу, непосредственно связанную с будущей профессией.

2. Имеет значение, как в резюме кандидата излагается круг обязанностей – сумбурно или последовательно, что выдвигается на первый план, а о чем упоминается вскользь.

3. Следующий важный момент – причины смены работы. Человек уходит внезапно, не подыскав себе другое место (поэтому есть некоторые перерывы между работами) или предусмотрительно готовит

свой переход? Что собой представляет каждая новая работа? Она аналогична предыдущей или расширяет прежние обязанности?

4. Какой карьере отдается предпочтение: вертикальной, когда каждая новая должность – ступенька вверх, или профессиональной, когда есть стремление стать специалистом высокого класса? В последнем случае при смене работы выбираются новые области деятельности, расширяется круг обязанностей.

5. Имеют ли перечисленные кандидатом личные качества отношение к его профессии? Например, для маркетолога важны аналитические способности, умение работать с большими объемами информации, логика мышления, способность к прогнозированию. Действительно ли кандидат обладает всеми данными качествами – это еще требует проверки, но, во всяком случае, он понимает, что ценно для его профессии.

Таблица 9

Требования к стилю написания резюме

Требования	Не рекомендуется писать	Рекомендуется писать
1. Предельная конкретность в выборе формулировок	Быстро усваиваю новые знания	Освоил новые процедуры в рекордно короткий срок – за две недели
	Помогал уменьшить ошибки	Сократил количество ошибок на 15%
2. Немногословность, использование энергичных глаголов совершенного вида, показывающих активность	Находил применение следующим возможностям...	Эффективно использовал...
	Отвечал за выполнение...	Выполнил...
	Нес ответственность за...	Отвечал за...
3. Предпочтение позитивной информации негативной	Препятствовал снижению доли продаж	Повысил потенциал продукта на рынке
	Перешел с должности...	Продвинулся на должность...
4. Концентрация внимания на собственных достижениях	Проработал три года	Получил повышение в должности и два повышения оплаты труда
	Выполнял дополнительную работу	Всегда выполнял работу в срок

Резюме дает только первое, но иногда достаточно точное представление о кандидате, по крайней мере, позволяет решить, стоит ли приглашать его для личного знакомства. Насколько правильны выводы, покажет собеседование, но основные вопросы для него закладывает резюме.

Таким образом, молодой специалист в ситуации поиска работы должен четко сформулировать цель трудоустройства и определить реальную область поиска рабочего места. Кроме того, необходимо подготовить пакет самопрезентации, который позволит работодателю позитивно оценить компетенции специалиста. В конце концов, резюме – это бизнес-предложение. Если человек не может четко и внятно изложить информацию о себе, то вряд ли он сможет хорошо работать.

Профконсультирование в ситуации трудоустройства с позиции организации

Рассмотрим ситуацию трудоустройства с позиции организации, работодателя. Это сложный многоступенчатый процесс. Со стороны молодого специалиста может быть не заметно того большого предварительного этапа работы, когда работодатель определяет, какой работник ему нужен. Кандидат имеет дело уже с готовыми требованиями, а между тем ситуация найма характеризуется большим подготовительным периодом. Схематично процесс найма представлен на рис. 4.

Прием на работу – важная составная часть работы с персоналом. Эта работа чрезвычайно многогранна, сложна и представляет собой практически систему, которая позволит выявить кандидатов, способных выполнять те или иные функции производственной или управленческой деятельности.

При осуществлении найма необходимо соблюдать следующие принципы:

- комплексность – всестороннее исследование и оценка личности кандидата (изучение биографических данных, профессиональной карьеры, уровня профессиональных знаний и умений, деловых и личностных качеств, состояния здоровья кандидата, мнения коллег о нем);
- объективность – повторяемость результатов оценки указанных качеств кандидата при повторных отборах, а также сведение к минимуму влияния субъективного мнения консультанта, принимающего окончательное решение;

- непрерывность – постоянная работа по вербовке и отбору лучших специалистов, формирование кадрового резерва для руководящих должностей;
- научность -- использование в процессе подготовки и проведения подбора персонала последних научных достижений и новейших технологий.

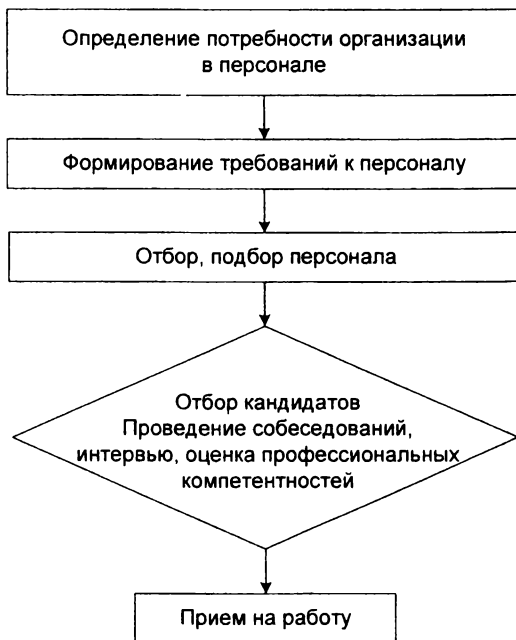


Рис. 4. Процесс найма

Научно обоснованный подбор кадров позволяет избежать широко распространенной ошибки – субъективности оценки кандидата, сильного влияния первого впечатления о человеке на последующее решение о его приеме на работу.

Оценка опыта кандидата. Достаточно распространенным требованием при проведении профессионального отбора кандидатов выступает требование наличия опыта работы в соответствующей области. Заявленное как «требуется опыт работы по данной специальности», оно, тем не менее, как правило, весьма расплывчато, и может воз-

никнуть определенная сложность при оценке профконсультантом соответствия кандидатов данному требованию.

Наличие записи в трудовой книжке о том, что кандидат действительно занимал данную должность в течение определенного времени, еще не указывает на то, что он обладает нужным опытом. Так, например, запись «бухгалтер» может быть сделана в трудовой книжке специалиста, который все время занимался только начислением заработной платы и с остальными сторонами бухгалтерского дела знаком лишь приблизительно. Так возникает проблема описания, оценки и сравнения опыта специалистов, претендующих на конкретное вакантное место²⁸.

Профессиональный опыт человека можно анализировать с двух позиций:

1. Как набор профессиональных знаний, умений, навыков. При этом предметом оценки становится содержание, наполнение опыта за счет событий профессионального прошлого. Чтобы оценить профессиональный опыт кандидата с этих позиций, ему можно адресовать следующие вопросы:

1) Что именно Вы умеете делать? Какие профессиональные действия и операции Вам приходилось осуществлять и как часто?

2) В какой профессиональной области Вы достаточно осведомлены? Какова степень Вашей осведомленности? Какие знания Вам приходилось применять на практике, т. е. использовать в собственном опыте?

3) Что еще Вы умеете делать, но не имели возможности применить на практике (знаете, но не имеете соответствующего опыта)?

2. Как некую профессиональную целостность, обладающую вполне конкретными характеристиками (свойствами профессионального опыта). Чтобы оценить профессиональный опыт с таких позиций, кандидату можно задать следующие вопросы:

1) Какова степень разнообразия задач, которые Вам приходилось решать в Вашей профессиональной деятельности?

2) Как часто и быстро Вам приходилось переключаться с задач одного типа на задачи совершенно иного типа?

3) В какой степени Вы привыкли придерживаться четких последовательных технологий, инструкций, предписаний?

²⁸ Исмаглова Ф. С. Указ. соч.

4) Как часто Вам приходилось доверять своей интуиции, насколько это было оправданно, помогало ли в решении профессиональных задач? Считаете ли Вы, что Ваша профессиональная интуиция развивалась с опытом работы?

5) Считаете ли Вы свой профессиональный опыт в чем-то уникальным, обладающим неповторимостью, индивидуальным своеобразием?

6) В какой степени Ваш опыт соответствует Вашим индивидуальным особенностям, а в какой противоречит им?

7) Чего не хватает Вашему опыту, в чем он соответствует и не соответствует Вашим профессиональным и личностным потребностям?

8) Как связаны между собой Ваш жизненный и профессиональный опыт? Что из жизненного опыта помогало Вам в решении профессиональных задач, и наоборот?

9) Чем Ваш профессиональный опыт отличается от опыта Ваших коллег, проработавших столько же, сколько и Вы?

По результатам такого опроса можно детально описать уровень профессиональной компетентности кандидата, составив:

- индивидуальную карту профессиональной компетентности;
- графический профиль профессионального опыта.

Форма графического профиля профессионального опыта представлена ниже.

Графический профиль профессионального опыта

Ф. И.О.

Краткие сведения о профессиональном опыте работы

Характеристики (свойства) профессионального опыта:

1) разнообразный	_____	однородный
2) гибкий, оперативный	_____	монотонный
3) технологичный	_____	аморфный
4) интуитивистский	_____	без опоры на интуицию
5) индивидуальный	_____	без индивидуального почерка
6) соответствует индивидуальным особенностям	_____	не соответствует
7) соответствует потребностям	_____	не соответствует
8) связан с жизненным опытом	_____	не связан

Собеседование при приеме на работу. Технологии интервью.

Среди задач, которые профконсультант помогает решать менеджеру по работе с персоналом, наиболее важными являются подготовка, проведение собеседования с кандидатами на вакантные места и оценка степени пригодности каждого кандидата.

Основная цель собеседования – выявить, способен ли кандидат выполнять данную работу, а если способен, то насколько, и заинтересован ли в ее получении.

Технология собеседования включает следующие этапы:

1. Подготовка рабочей документации для проведения собеседования.

2. Проведение рабочего совещания или инструктажа для участвующих в собеседовании сотрудников организации с целью распределения их оценочно-диагностических функций в собеседовании с кандидатом.

3. Проведение собеседования с кандидатом.

4. Подведение итогов и принятие решения.

5. Информирование кандидата о решении.

6. Анализ допущенных недостатков и принятие соответствующих коррекционных решений при подготовке и проведении следующего собеседования.

Выделяют три основных типа собеседования: формализованное, слабоформализованное, неформализованное (рис. 5).

Обязательным условием при подготовке собеседования является разработка:

- требований к кандидату, сгруппированных по характеру, значимости, способам проявления;
- критериев оценки степени соответствия кандидата предъявленным требованиям.

Содержание основных вопросов, используемых на собеседовании, может быть сгруппировано в несколько направлений:

1. Содержание деятельности:

- стаж работы по данной специальности;
- степень профессиональной компетентности;
- степень сложности профессиональных задач, которые приходилось решать на прежних местах работы.

2. Отношение к работе:

- творческий подход к работе;

- индивидуальный стиль деятельности;
 - привычка организации рабочего пространства и рабочего места.
3. Личностные особенности, определяющие стиль деятельности:
- самооценка личностных достоинств и недостатков;
 - самооценка преимуществ и недостатков профессиональных способностей.

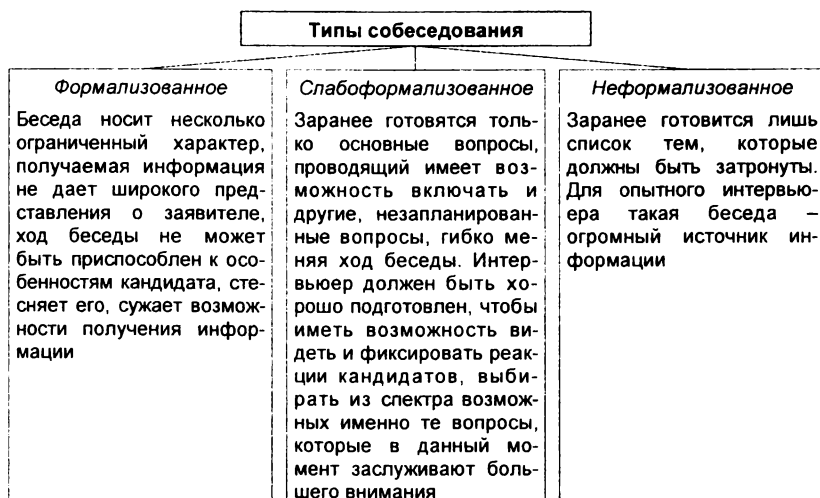


Рис. 5. Типы собеседования при приеме на работу

4. Организация деятельности:
- готовность к принятию ответственности за возлагаемые обязанности;
 - ожидаемые условия работы;
 - ожидаемый размер заработной платы;
 - навыки и привычки соблюдения трудовой дисциплины;
 - ожидаемые льготы и компенсации;
 - отношение к трудовому отпуску и отгулам;
 - количество пропущенных по болезни и другим причинам дней на прошлом месте работы.
5. Личные и карьерные планы:
- степень заинтересованности в данной работе;
 - стиль построения деловых отношений;

- профессиональные планы и намерения на ближайшую перспективу и отдаленное будущее, планирование своей карьеры в профессии и данной организации;

- отношение к профессиональному обучению.

Кроме основных необходимо использовать дополнительные вопросы, а также вопросы, проясняющие скрытую мотивацию, косвенные вопросы. Они помогают получить наиболее полную характеристику кандидата, выявить истинные мотивы его активности и т. д.

Примерное содержание дополнительных вопросов:

- семейное положение;

- близость проживания к месту работы;

- увлечения, интересы, предпочитаемые виды занятий в свободное время;

- состояние здоровья и связанные с ним профессиональные ограничения;

- вредные привычки:

- возможность ездить в командировки;

- круг дополнительных обязанностей, включенность в нестандартные ситуации (например, обязанность ухаживать за ребенком-инвалидом);

- отношения с коллегами и руководством на прежнем месте работы;

- причины предыдущих увольнений.

Примеры косвенных вопросов:

- Если организация сочтет возможным отправить Вас на курсы повышения квалификации, какие из учебных дисциплин Вы хотели бы изучить?

- Если Вам придется замещать Вашего руководителя, какие для этого Вам потребуются дополнительные знания и умения?

- В какой степени Вы обычно осведомлены относительно профессиональных функций и обязанностей тех, с кем Вам приходится сотрудничать?

- Если бы Вам предложили проранжировать Ваши профессиональные умения, что Вы поставили бы на первые два места и что – на последние два?

- Какие из учебных дисциплин Вы предпочитали, учась в школе или вузе?

В ходе проведения беседы профконсультанту необходимо осуществлять диагностику кандидата методом наблюдения. В качестве диагностируемых переменных могут быть:

1) внешний вид кандидата:

- стиль одежды;
- умение держаться;
- осанка, выражение лица;

2) культура поведения кандидата:

- жестикуляция;
- мимика;

• манеры;

3) культура речи:

- умение формировать и формулировать мысли;
- умение слушать;
- грамотность;
- общая эрудиция;

4) общая стратегия поведения:

- активность;
- заинтересованность;
- зависимость от собеседника;
- неуверенность в себе;
- независимость;
- доминирование;
- эмоциональность.

Наиболее распространенным методом интервью, позволяющим выяснить многие личностные особенности кандидата, является *cases-интервью*, построенное на определенных ситуациях, где соискателю приходится демонстрировать свои характерные модели поведения. Все cases можно условно разделить на следующие группы:

- проверяющие конкретные профессиональные навыки;
- проверяющие ценности и взгляды;
- проверяющие модели поведения и личностные качества.

Например, с помощью вопроса «Как Вы поступите с просроченной партией товара?» можно узнать, что человек считает более важным – коммерческую выгоду или порядочность и сохранение репутации компании.

Вопрос «Вам одновременно поступили предложения от двух работодателей. Как Вы будете осуществлять выбор, по каким критериям?» позволит выяснить мотивацию смены работы.

Стрессоустойчивость и умение выходить из сложных ситуаций можно определить, предлагая соискателю решить такую задачу: в малознакомом городе поздно вечером ему нужно оплатить такси, имея в наличии только долларовые купюры.

Думающему кандидату ничего не стоит ответить на странный, казалось бы, вопрос: «Почему крышки канализационных люков круглые?»

Конечно, правильных ценностей и взглядов, как и правильных ответов на все вопросы, не существует. Нужно понимать, что ответы либо подходят для данного конкретного случая, либо не подходят. При разборе вышеозначенных ситуаций интервьюер также внимательно следит за реакцией соискателя, его выдержкой, самообладанием, умением выйти из сложного положения. Он обязательно отслеживает причинно-следственные связи, установку на самостоятельное принятие решения, потенциальную конфликтность и другие необходимые для данной должности нюансы.

Никакие тесты и структурированные интервью не позволят точно спрогнозировать правильное поведение кандидата. Работодателю при подборе персонала необходимо применять еще один важный инструмент – *рекомендации*. Содержание рекомендаций достаточно простое: отзывы о позитивных деловых, профессиональных и личностных качествах кандидатов и предыдущих положительных результатах их работы. Именно это является основой при отборе кандидатов на свободную вакансию. Согласно статистике, американские HR-менеджеры собирают рекомендации с предыдущих мест работы кандидатов в 80–90% случаев. И эти усилия не напрасны. Согласно тем же данным, при проверке срока предыдущей трудовой деятельности фальсификации обнаруживались в 53% случаев, а при проверке размера заработной платы – в 51%.

Информация, почерпнутая из рекомендательных писем или бесед с людьми, которых кандидат назвал в качестве рекомендателей, может позволить уточнить, что конкретно и с каким успехом кандидат делал на предыдущих местах работы, учебы, жительства. Сотрудникам кадровых служб нецелесообразно обращаться за рекомендациями в орга-

низацию, в которой работает кандидат. Это может способствовать распространению информации, в которой кандидат не заинтересован, и вряд ли позволит получить достоверную информацию менеджеру по персоналу: слишком велик компонент эмоционального отношения к человеку, увольняющемуся из организации.

Работникам кадровой службы целесообразно обращаться за рекомендациями на места предыдущей работы, если срок увольнения превышает один год, а также к коллегам из других организаций, профессиональных сообществ, с которыми кандидат взаимодействовал по деловым вопросам.

В России, к сожалению, сбор рекомендаций пока не столь частое явление. Только в 30% российских компаний проверка рекомендаций является обязательным условием при приеме сотрудников на работу. В западных компаниях существуют специалисты по проверке рекомендаций. Они собирают факты о личных достижениях и результатах деятельности кандидатов с предыдущих мест их работы. И дело не ограничивается рекомендательными письмами и звонками. Личные встречи с бывшими работодателями и непосредственными начальниками кандидатов являются обязательными при выносе окончательного вердикта о дальнейшей судьбе кандидата. Только после этого принимается решение о его приеме на работу в новую компанию. Работодатель не должен обмануться в соискателе, иначе пострадает вся компания. Для понижения риска, связанного с подбором персонала, предпочтительно предвидеть, прогнозировать будущее поведение кандидата на должность. Рекомендация соискателю, данная бывшим работодателем, поможет укрепить уверенность нового работодателя в будущем сотруднике.

4.4. Профконсультирование на стадии адаптации молодых специалистов

Понятие и необходимость адаптации

Процесс активного приспособления новых сотрудников к организации и работе является прямым продолжением процесса отбора. Поэтому компания заинтересована в том, чтобы принятый на работу сотрудник не уволился через несколько месяцев.

Однако, как показывает статистика, наиболее высокий процент принятых на работу покидает организацию именно в течение первых трех месяцев. Основные причины ухода – несовпадение реальности с ожиданиями и сложность интеграции в новую организацию. Помочь принятому на работу сотруднику успешно влиться в организацию – важнейшая задача его руководителя и сотрудников службы персонала.

Адаптация – это процесс взаимного приспособления организации и нового сотрудника. В результате адаптации сотрудник осваивается в организации, а именно:

- осваивает новые для него профессиональные, социальные и организационно-экономические условия;
- определяет свое место в структуре организации как функциональная единица, способная решать определенные задачи;
- осваивает организационную культуру;
- включается в систему сложившихся до его прихода межличностных связей и отношений.

Адаптация не является процессом односторонним: она предполагает не только приспособление новых сотрудников, но и взаимосвязанное с ним изменение организации, обусловленное тем, что изменение межличностных отношений в коллективе косвенно изменяет организацию.

Время, которое затрачивает организация на адаптацию нового сотрудника, определено через ряд параметров:

- *адаптационная емкость организации* – это предельный объем изменений организации за определенный промежуток времени, не вызывающих организационных патологий, выраженных в уменьшении прибыли;
- *адаптационная емкость сотрудника* – это предельный объем изменений личности сотрудника за определенный промежуток времени, не вызывающих психологических патологий, выраженных в стрессе, раздражительности, а в совокупности – в снижении работоспособности.

Превышение адаптационной емкости вызывает негативные изменения как со стороны организации, так и со стороны сотрудника. Поэтому закономерно возникает необходимость учета предельных возможностей изменения.

В целом адаптацию можно представить как двусторонний процесс, обусловленный рядом факторов со стороны сотрудника и организации, которые обеспечивают успешность ее прохождения (табл. 10).

Таблица 10

Факторы, определяющие процесс адаптации

Участники процесса адаптации	Факторы	Результаты
Организация	<p>Ускорение процесса вхождения нового сотрудника в должность:</p> <ul style="list-style-type: none"> • достижение необходимой эффективности работы в минимальные сроки; • уменьшение количества возможных ошибок, связанных с освоением функциональных обязанностей 	<p>Создание механизма оценки профессиональных и управленческих компетенций сотрудника и его потенциала по итогам работы в первые месяцы</p> <p>Выявление недостатков существующей в компании системы подбора кадров</p> <p>Развитие управленческих компетенций наставников и линейных руководителей</p> <p>Обоснование кадровых решений в отношении как новичка, так и наставников после окончания адаптационного периода</p> <p>Повышение лояльности сотрудника компании к работодателю</p>
Сотрудник	<p>Сокращение уровня текучести кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> • снижение количества сотрудников, не прошедших испытательный срок; • уменьшение количества сотрудников, покинувших компанию в течение первого года работы 	<p>Получение полной информации, требуемой для эффективной работы</p> <p>Снижение уровня неопределенности и беспокойства</p> <p>Повышение удовлетворенности работой и развитие позитивного отношения к компании в целом</p> <p>Освоение основных норм корпоративной культуры и правил поведения</p> <p>Выстраивание системы взаимодействия с коллегами</p> <p>Получение эффективной обратной связи от наставника и линейного руководителя по итогам испытательного срока</p>

Причины затруднений, возникающих в процессе адаптации:

- недостаток или несвоевременность получения необходимой информации, позволяющей сориентироваться в новой ситуации и найти правильное решение;
- избыток информации, с одной стороны, требующий предельного внимания и запоминания, а с другой – мешающий выбрать ту информацию, которая позволит эффективно действовать в новой ситуации;
- необходимость решать одновременно несколько очень важных задач: изучать ситуацию, принимать решения, выполнять свои новые обязанности, устанавливать полезные контакты, осваивать новые элементы деятельности, особенно тщательно строить свое поведение;
- необходимость формировать определенное позитивное мнение окружающих о себе, постоянное пребывание в зоне оценивания, иногда необходимость изменить неблагоприятное мнение других о себе, появившееся как следствие «эффекта ореола» либо определенных социальных установок и стереотипов, характерных для данной организации.

Виды адаптации:

- первичная – приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности (например, выпускников вузов);
- вторичная – приспособление сотрудников, имеющих опыт профессиональной деятельности (например, в ситуации вынужденной смены работы).

Первичная и вторичная адаптация различаются по времени протекания, интенсивности, полноте прохождения всех уровней адаптации и т.д. Так, при *первичной адаптации* молодой специалист проходит все адаптационные процессы и успешность адаптации во многом определяется его личностными особенностями: развитым социальным и эмоциональным интеллектом, способностями, готовностью к решению профессиональных проблем, коммуникабельностью, метапрофессиональными качествами. Время протекания адаптации – до 6 месяцев.

Период *вторичной адаптации* значительно короче – до 1,5 месяцев. Основным процессом, на котором акцентируется внимание специалиста, – это социальная и корпоративная адаптация (при условии, что человек продолжает работать по ранее выбранной специальности). Если речь идет о смене профессии, то вторичная адаптация фокусируется вокруг проблем профессионального адаптационного уровня.

В целом скорость и интенсивность адаптации будут определяться готовностью молодого специалиста к профессиональному развитию в выбранной организации.

Выделяют следующие направления адаптации:

1. *Корпоративная адаптация*, которая включает осознание человеком необходимости получить ответы на вопросы, связанные с организацией деятельности компании, например:

- место, занимаемое компанией на рынке;
- стратегические цели и приоритеты компании;
- ключевой клиент, основной конкурент;
- управление компанией;
- структура компании, расположение подразделения, периодичность и технология планирования и отчетности, действующие процедуры, регламенты, порядок подписания документов;
- организационная культура компании.

Организационная (корпоративная) культура – это образ жизни, мышления, поведения людей в организации, основа которого – общность профессиональных и социальных целей и ценностей.

Организационная культура является естественной, привычной средой для людей, работающих в одной организации, она формируется в процессе их совместной деятельности. Организационная культура есть результат внешней адаптации (выживания организации, определения ее рыночной ниши, установления отношений с органами власти и конкурентами) и внутренней интеграции (развития и преобразования формальной социальной группы работников организации в команду единомышленников).

Слагаемые организационной культуры как результата внешней адаптации – это согласованные представления сотрудников организации о ее миссии, целях, средствах их достижения, критериях достижения, стратегии развития организации, средствах корректировки направлений этого развития.

Слагаемые организационной культуры как результата внутренней интеграции – это общие для всех правила поведения, процессы адаптации, группы, установленные неформальные отношения внутри организации, критерии и способы поощрений и наказаний, социально-психологический климат, традиции, ритуалы, уклад жизни в организации и т. д.

2. *Социальная адаптация*, которая предполагает, что, приходя на работу, человек принимает те нормы поведения и общения, которые существуют в коллективе, включается в систему взаимоотношений с коллегами, идентифицируется с группой, знакомится с «атмосферой компании» – корпоративной культурой, осваивает новые социальные роли. Сотруднику необходимо получить ответы на следующие вопросы:

- Какой стиль общения принят в коллективе (дружеский, официально-деловой, божемный и т. п.)?
- Как принято обращаться к сотрудникам, равным по уровню (должности), подчиненным, руководителям?
- Есть ли в компании какие-то группы, «лагеря», территории? Какие между ними взаимоотношения?
- С кем обедать? С кем курить?
- У кого дети такого же возраста? У кого кошки (собаки, рыбки, птички)? У кого похожие хобби, увлечения?
- Что можно / нельзя обсуждать в курилке, за обедом?
- К кому можно / нельзя обращаться за помощью, советом?

Практика показывает, что наибольшую сложность у новых сотрудников вызывает усвоение групповых норм и включение в уже существующую сложившуюся систему межличностных связей.

Наибольшей важностью для нового сотрудника обладает информация относительно групповых норм, соблюдение которых является обязательным, а нарушение совершенно недопустимо.

Помимо общеизвестных нравственных и правовых норм в каждой организации есть нормы, направленные на соблюдение разных видов дисциплины (финансовой, трудовой, административной, производственной и технологической). Это нормы первого уровня.

К нормам первого уровня в зависимости от типа организации могут быть отнесены следующие:

- ношение белых халатов в медицинском учреждении;
- ношение спецодежды;
- строгое соблюдение технологии изготовления продукции;
- запрет на применение ненормативной лексики;
- высокая социальная ответственность за результаты своего труда;
- обязательное соблюдение иерархии при обращении к вышестоящим руководителям;

- сохранение технологической тайны;
- конфиденциальность перерабатываемой информации;
- соблюдение границ своей профессиональной компетенции.

Эти нормы обусловлены требованиями техники безопасности, особенностями финансово-хозяйственной деятельности предприятия, условиями технологического процесса, необходимостью соблюдения дисциплины на рабочем месте. Сюда входят также нормы, связанные с требованиями профессиональной культуры.

К нормам второго уровня относятся те, от которых допускаются незначительные отклонения. Нормы второго уровня служат, как правило, источником конфликта между сотрудниками.

К нарушениям норм второго уровня, вызывающим межличностные конфликты, можно отнести следующие:

- слишком продолжительный разговор личного характера по служебному телефону, которым пользуются несколько сотрудников;
- обращение на «ты» к сотруднику без его согласия;
- отказ от участия в каком-либо традиционном для данной группы мероприятии неслужебного характера;
- опоздания без уважительных причин;
- отказ заменить отсутствующего сотрудника или выполнить его функции вопреки тому, что так принято в организации;
- проявление инициативы вопреки сложившейся традиции работать только по указанию руководителя.

3. *Организационная адаптация* – привыкание к организации в территориально-бытовом плане.

Обычно мы проводим на работе большую часть светового дня. Разумеется, это время должно быть как-то организовано в бытовом плане. Существует масса организационных моментов, с которыми новичку предстоит разобраться в первые дни (месяцы) работы, например:

- Где находится туалет? Где можно курить? Где находится столовая?
- Где можно разместить свои вещи?
- Как оформить постоянный пропуск?
- Кто настроит компьютер?
- Когда и где выдают зарплату?
- Как здесь пьют чай (кофе)? Можно ли принести свою кружку?

Можно ли пить кофе на рабочем месте?

- Можно ли повесить над рабочим столом плакат любимой рок-группы (семейное фото, календарь с видами природы)?

- Как заказать курьера, машину, переговорную комнату?

- К кому обращаться по поводу неисправностей в компьютере?

- Где взять положенный корпоративный мобильный, медицинскую страховку?

- Как принято справлять дни рождения? Сколько денег сдавать на подарки и кому?

- Во сколько принято уходить домой? Можно ли утром опаздывать?

- Когда будет отпуск?

4. *Техническая (технологическая) адаптация* – освоение технических средств, которыми сотрудник будет пользоваться на рабочем месте.

В каждой компании используется свой набор техники и программного обеспечения. Новому сотруднику в период адаптации придется:

- запомнить новый пароль, привыкнуть к новой клавиатуре, настроить почтовую программу, обзавестись привычными закладками в «Избранном», занести нужные контакты в «Адресную книгу»;

- освоить новую модель телефона, факса, копира, брошюровщика и пр.;

- разобраться во внутрифирменной системе хранения информации;

- освоить специфическое производственное оборудование;

- освоить специфическое программное обеспечение.

5. *Профессиональная адаптация.* Данный аспект адаптации связан непосредственно с профессиональной стороной деятельности сотрудника в организации. Хватает ли ему знаний, умений и навыков или требуется дообучение? Есть ли перспективы у данного работника? Эти вопросы интересуют менеджеров по персоналу и руководителя подразделения. А самому сотруднику необходимо освоить следующие профессиональные аспекты работы:

- используемые в компании технологии и техники;

- стандарты работы;

- документация;

- нормы, нормативы, технические требования;

- перспективы профессионального и карьерного роста;

- возможности обучения, повышения квалификации;

- параметры оценки качества работы.

6. *Психофизиологическая адаптация*, включающая приспособление к определенному, часто отличному от привычного режиму труда и отдыха, привыкание к новым для организма физическим и психофизиологическим нагрузкам, режиму, темпу и ритму труда, санитарно-гигиеническим факторам производственной среды, особенностям организации режима питания и отдыха. Особое внимание психофизиологической адаптации нужно уделить в следующих ситуациях:

- Сменный график работы. Если человек никогда не работал по ночам, ему будет объективно тяжело работать посменно или менять время пребывания на работе, к примеру, с 8 часов на 12.

- Сдвинутый график работы. В некоторых компаниях предлагается график работы с 7:00 до 16:00, в других – с 11:00 до 20:00. Резко переключиться с одного режима работы на другой нередко бывает довольно сложно.

- Ненормированный рабочий день. К ненормированной работе сложно привыкнуть, если в предыдущей компании график работы сотрудника был нормированным. Необходимость сверхурочной работы нужно обговаривать на собеседовании.

- Длительные командировки. Для ряда сотрудников длительные разъезды могут стать дополнительным стрессом.

- Проектная работа. В случае проектной работы сотрудник должен быть готов к пиковым нагрузкам, которые обычно возникают перед сдачей проекта.

Г. Селье выделил три фазы развития адаптационного синдрома: 1) возникновение тревоги; 2) развитие сопротивления организма; 3) истощение приспособительных возможностей.

В первой фазе происходит мобилизация сил для оказания сопротивления стрессогенному фактору. Если человек считает, что он в состоянии справиться с трудностями, его самообладание и внутренняя позиция нейтрализуют действие стрессора. Такой же позитивный эффект дает уверенность в том, что есть возможность обратиться за поддержкой и получить ее.

Во второй фазе развиваются поведенческие реакции, направленные на то, чтобы справиться с задачей. Стресс не обязательно должен ассоциироваться с тяжелыми переживаниями, он имеет безусловно положительное значение в жизни человека. Решение любой проблемы требует физических или умственных усилий, тем самым сбивая орга-

низм человека с привычного для него ритма. При этом нередко человек открывает для себя новые возможности, осваивает не использованные ранее способы адаптивного поведения, его деятельность становится эффективной в новой для него ситуации.

Третья фаза – это либо выход из состояния стресса, либо потеря сил и отказ от борьбы. Реакция людей на стрессоры в значительной мере зависит от их чувствительности, толерантности, устойчивости к воздействиям и потребности в сильных ощущениях. Этим определяются длительность второй фазы и переход к третьей.

Резервные возможности человека во всех случаях ограничены, поэтому очень важно своевременно войти в нормальный для себя рабочий ритм. Затянувшаяся вторая фаза стресса приведет к «перегоранию» работника и может завершиться разнообразными физиологическими сдвигами (например, обострением имеющихся хронических заболеваний).

Профконсультант может считать успешно завершенной программу поддержки нового сотрудника в период адаптации лишь тогда, когда будет иметь в своем распоряжении сведения о том, что сотрудник вошел в привычный для себя рабочий ритм и без утомительных усилий справляется с профессиональными функциями, не испытывая психофизиологического дискомфорта.

Таким образом, каждое направление адаптации требует от молодого сотрудника определенных усилий, часто таких, которые он не в состоянии осуществить в одиночку. Поэтому необходимым условием успешной адаптации является консультативная помощь. В табл. 11 приведены основные направления такой помощи.

Разнообразные направления работы профконсультанта предполагают задействование совместных усилий различных организационных структур. Основная часть работы по адаптации молодого сотрудника ложится на профконсультанта, если таковой имеется в организации. Но чаще всего эти функции выполняет менеджер по персоналу или специалист по обучению и адаптации.

Для успешной профессиональной адаптации целесообразно развивать в организации институт наставничества. Наставником может быть линейный руководитель либо опытный сотрудник подразделения, хорошо зарекомендовавший себя. Работа наставника должна осуществляться во взаимодействии с профконсультантом.

Таблица 11

Психологическое сопровождение направлений адаптации

Направление адаптации	Содержание	Виды помощи
1 Корпоративная	2 Осознание человеком необходимости получить ответы на вопросы, связанные с организацией деятельности компании	3 Выдача должностной инструкции и всего пакета документов Знакомство с непосредственным начальником и процедурными моментами решения проблем Вручение специальной памятки, брошюры Вручение информационного издания, содержащего самые необходимые сведения об организации Показ видеофильма об организации Встреча группы новых сотрудников с одним из ведущих руководителей организации Многообразные способы предоставления новому сотруднику возможности задать возникшие у него вопросы и получить на них компетентные исчерпывающие ответы Ознакомление со сведениями, отражающими следующие моменты: <ul style="list-style-type: none"> ● режим труда и отдыха в данном подразделении и организации в целом; ● правила внутреннего распорядка; ● места расположения столовых, буфетов, туалетов, курительных комнат, библиотеки, порядок их работы;

Продолжение табл. 11

1	2	3
Социальная	<p>Принятие тех норм поведения и общения, которые существуют в коллективе, включение в систему взаимоотношений с коллегами, идентификация с группой, знакомство с «атмосферой компании» – корпоративной культурой, освоение новых социальных ролей</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● историю создания и развития организации, ее сегодняшнее состояние, выпускаемую продукцию и оказываемые услуги; ● периодичность оплаты труда, дни, время и место выдачи зарплаты; ● работу в праздничные и выходные дни и ее оплату; ● правила оформления отпусков в связи с заболеванием или несчастным случаем и их оплаты; ● процедуру подачи жалоб, предложений в адрес администрации; ● структуру управления организацией и подразделением; ● имена, отчества, фамилии, контактные телефоны руководителей и ответственных лиц основных служб организации <p>Знакомство с нормами и возможными последствиями их нарушения Знакомство с коллегами, рассказ о неформальных структурах, традициях коллектива Знакомство с работниками других подразделений, с которыми новый сотрудник будет связан технологически Проведение социально-психологических тренингов, направленных на формирование норм и стилей взаимодействия</p>
Организационная	<p>Привыкание к организации в территориально-бытовом плане</p>	<p>Проведение экскурсий по организации Выдача памятки Знакомство с рабочим местом, режимом работы</p>

Продолжение табл. 11

1	2	3
Техническая	Освоение технических средств, которыми сотрудник будет пользоваться на рабочем месте	Выдача справочника с указанием фамилий сотрудников, к которым следует обращаться для консультации по организационным вопросам Обсуждение с руководителем вопросов, касающихся отпуска, режима работы, порядка решения проблемных ситуаций. Обмен номерами телефонов
Профессиональная	Приспособление полученных профессиональных умений и навыков к реальным условиям труда, адаптация своего профессионального ритма к темпу работы в организации. Выработка умений	Ознакомление с оргтехникой, внутрифирменной системой хранения информации, моделями телефона и т.д. Определение критериев успешности Четкая постановка задач и определение сроков их выполнения Ознакомление с документацией Ознакомление с оценками качества работы, стандартами решения проблемных ситуаций
Психфизиологическая	Приспособление к определенному, часто отличному от привычного ритму труда и отдыха, при-	Снятие состояния тревоги и замена его установкой на ориентировочное поведение Переоформление отношения: замена установки на преодоление трудностей установкой на применение имеющегося жизненного и

1	2	3
	<p>выкание к новым для организма физическим и психофизиологическим нагрузкам, режиму, темпу и ритму труда, санитарно-гигиеническим факторам производственной среды, особенностям организации режима питания и отдыха</p>	<p>профессионального опыта для решения субъективно новых задач Формирование чувства социальной защищенности и поддержки; создание климата социальной поддержки нового сотрудника Помощь в выборе эффективных форм поведения, нахождения своего индивидуального стиля деятельности, позволяющего оптимально распределять усилия. Полезной может оказаться ревизия резервных возможностей организма, физических ресурсов, которые, временно подключившись, помогли бы справиться со сложностями адаптации и увеличением нагрузки на организм Использование в целях диагностики состояния сотрудника методики «Самочувствие. Активность. Настроение» или цветового психофизиологического теста Люшера. Тест Люшера позволит вычислить так называемый вегетативный компонент, предложенный венгерским психологом К. Шипошем. Вегетативный компонент обнаруживает установку испытуемого на энергозатраты, расходование сил либо на минимизацию усилий, восстановление, самосохранение</p>

Управление трудовой адаптацией

Большую роль в адаптации нового сотрудника играет управление этим процессом. План адаптации сотрудников позволяет выстроить все необходимые мероприятия по каждому направлению адаптации в определенном порядке с указанием форм их проведения, исполнителей и сроков. Это дает возможность лучше организовать процесс адаптации, оптимально распределить время и ответственность (табл. 12).

Таблица 12

Пример плана адаптации сотрудников

Мероприятия	Исполнитель	Форма проведения	Сроки проведения
1	2	3	4
Составление характеристики по результатам собеседования	Менеджер по персоналу	Письменная характеристика	До поступления на работу
Оформление документов (заявление, трудовая книжка, контракт)	Секретарь Отдел кадров	Письменно	В течение 5 дней
Ознакомление с политикой компании (миссией, целями, внутрикорпоративной культурой, традициями, условиями труда, формой оплаты труда и т. д.)	Непосредственный руководитель, профконсультант, менеджер по персоналу	Беседа	В 1-й день
Объяснение основных задач деятельности и непосредственных обязанностей	Непосредственный руководитель	Беседа	В 1-й день
Проведение ритуала вхождения	Руководитель	На совещании	В 1-ю неделю

Продолжение табл. 12

1	2	3	4
<p>нового сотрудника в организацию:</p> <p>Представление коллегам по работе</p> <p>Помещение информации о сотруднике на стенд</p> <p>Присутствие на совещании</p> <p>Определение рабочего места</p>			
Назначение наставника	Руководитель	Устно	На 1-м совещании
Ознакомление с видами отчетности (бланки, формы), порядком ведения документации	Наставник	Ознакомление с пакетом документов Беседа	В 1-ю неделю
Ознакомление с правилами работы с оргтехниккой	Наставник	Практическая демонстрация	В 1-ю неделю
Ознакомление с компьютерной базой данных	Наставник	Практическая демонстрация	В 1-ю неделю
Введение в рабочую группу, привлечение к участию в проектах	Непосредственный руководитель	На совещании Диагностика и мониторинг адаптационного процесса	По мере необходимости
Периодический контроль качества и эффективности деятельности	Наставник, профконсультант	На совещании Личный контакт	По мере необходимости
Проведение промежуточного собеседования по	Наставник, профконсультант	Личный контакт	Через 1–1,5 месяца

Окончание табл. 12

1	2	3	4
вопросам адаптации, выявление возникающих трудностей			
Проведение предаттестационной беседы (планирование карьеры)	Непосредственный руководитель, менеджер по персоналу	Личный контакт	Через 0,5 года
Составление плана-отчета к аттестации	Новый сотрудник (с помощью наставника)	Письменно	По окончании срока
Проведение аттестации	Руководство	Собеседование	Через 1 год

Большую роль в адаптации играет моральная поддержка нового сотрудника и его мотивация на преодоление трудностей вхождения в компанию. Хорошим инструментом для осуществления контроля, оценки и мотивации новых сотрудников является обратная связь о проделанной работе: что получилось хорошо, что можно сделать лучше и каким образом. Кроме того, регулярная обратная связь позволяет отслеживать настроения новых сотрудников, их впечатления от работы, коллектива, дает возможность понять, насколько совпадают ожидания новых сотрудников и реальность.

Важным вопросом в процессе адаптации персонала является принятие ответственности за результаты данного этапа не только компанией (исполнителями), но и новыми сотрудниками.

Программа адаптации может включать в себя следующее:

1. Разработка Положения об адаптации работников.

Составить список сотрудников, которые войдут в рабочую группу по разработке и внедрению программы адаптации. Целесообразно включить в эту группу линейных руководителей и специалистов отдела кадров.

Описать результаты, которые необходимо достичь с помощью программы адаптации. Четкие формулировки помогут линейным руководителям понять цели программы.

Классифицировать новых работников по группам. Определить требования к программам адаптации для каждой группы.

2. Определение основного круга проблем, обычно возникающих у новых работников.

Составить список действий нового работника в период реализации программы адаптации (испытательного срока), а также список необходимых ему сведений.

Разработать программу первого дня сотрудника.

3. Планирование экскурсий по организации. Определить содержание, время проведения экскурсий. Назначить ответственного за их проведение.

Определить, каким образом представить нового сотрудника остальным членам коллектива.

4. Подготовка комплекта печатных материалов. В него можно включить следующие разделы:

- миссия компании, ее история;
- корпоративная культура;
- положение о персонале, внутрифирменные отношения;
- организационная структура, положение о подразделении, должностная инструкция;
- технологии работы, техника безопасности;
- список сотрудников с указанием должности, рабочей комнаты, номера телефона, e-mail;
- список ответов на наиболее стандартные вопросы новичков с указанием лиц, к которым можно обратиться для дополнительных разъяснений.

5. Разработка специальных учебных мероприятий по освоению новым сотрудником своих должностных обязанностей, развитию профессиональных компетенций.

Разработать программу подведения итогов испытательного срока и перевода сотрудника в основной штат, которая может включать следующие разделы:

- тренинг «Приглашение в организацию»;
- памятка сотрудника;
- первый день новичка.

Цели тренинга «Приглашение в организацию»:

- формирование и повышение лояльности сотрудников организации;
- передача новых знаний об организации и существующих в ней правилах.

6. Разработка комплекта новичка.

Продумать знаки приветствия от коллег. Это может быть открытка с поздравлением с новой работой или шоколадка, приветствие на мониторе компьютера.

Цель первого рабочего дня нового сотрудника – сформировать у него положительное впечатление о компании и вызвать желание работать в ней.

Комплект новичка обычно включает в себя:

- должностную инструкцию, локальные нормативные документы, в том числе Положение о персонале;
- адаптационный лист;
- брошюру «Памятка сотрудника»;
- корпоративные памятки, положения;
- последний выпуск корпоративного издания;
- маркетинговые материалы;
- корпоративный сувенир (ручка, блокнот и т. п.);
- телефонный справочник.

Часть документов может быть записана на компакт-диске вместе с фильмом о компании.

Важно не только представить сотруднику его будущих коллег, но и рассказать работникам организации о новом человеке в коллективе.

Показателем успешно проведенного процесса адаптации персонала, отбора кандидатов и введения их в должность является успешное выполнение работы. Возможно выявить слабые места системы найма путем анализа того, насколько эффективным оказался отбор кандидатов согласно ряду простых критериев:

- выполнение должностной инструкции;
- качество выполненной работы;
- количество выполненной работы;
- соблюдение стандартов времени (норм времени и обслуживания);
- производимое на людей впечатление;
- способность влиться в коллектив;
- заинтересованность в работе;
- интерес к повышению квалификации и служебному росту;
- соблюдение философии организации;
- удовлетворительная оценка качества трудовой жизни.

Критерии адаптации для рабочих:

- выполнение норм выработки;

- выполнение сменно-суточных заданий;
- овладение рабочим местом (станком, оборудованием, операциями) в соответствии с техническими условиями;
- качество работы (процент бракованной продукции в пределах допустимых норм предприятия);
- соблюдение трудовой дисциплины;
- способность влиться в коллектив бригады;
- соблюдение деловой философии предприятия.

Первые три-шесть месяцев на новой работе – самые трудные, и большое число новичков покидает новую работу именно в этот период. Это происходит по ряду причин, среди которых наиболее распространенными являются:

- несовместимость с остальными сотрудниками;
- недовольство стилем руководства;
- не оправдавшиеся представления о работе организации;
- утрата иллюзий относительно организации;
- непонимание работником предъявляемых к нему требований;
- высокая интенсивность и сложные условия труда на новом месте;
- несовпадение ожидаемой и фактической оплаты труда.

Работники должны четко знать, что от них ожидают и что они всегда получают совет и поддержку, а также возможности для обучения. Следует контролировать их работу регулярно, чтобы они чувствовали себя нужными, и постараться найти сотрудника, способного выполнить роль наставника.

Адаптация нового сотрудника оказывает непосредственное влияние на всю его дальнейшую работу в компании, формирует отношение к ней и в конечном итоге сказывается на ее имидже как работодателя.

Об успешном прохождении новым сотрудником этапа адаптации можно судить по следующим показателям:

- работа для нового сотрудника стала привычной, т. е. не вызывает чувства напряжения, страха, неуверенности;
- им получен необходимый объем знаний и навыков, требующихся для работы;
- новый сотрудник вышел на заданный уровень показателей эффективности деятельности;
- его поведение соответствует установленным требованиям;
- у нового сотрудника выражено желание совершенствоваться в профессии, он связывает свое будущее с данной работой, компанией;

- успех в работе проецируется им на ощущение жизненного успеха;
- установлены дружеские связи нового сотрудника с некоторыми членами коллектива и ровные отношения группой.

Создавая систему адаптации персонала, т. е. помогая новым сотрудникам почувствовать себя комфортно в компании, работодатель тем самым обеспечивает себе устойчивость на рынке.

Контрольные вопросы и задания

1. Определите на основании психологических особенностей юношеского возраста основные трудности трудоустройства.
2. Сформулируйте основные направления психологического сопровождения конструктивного выхода из кризиса профессиональных ожиданий.
3. Составьте резюме для собственного трудоустройства.
4. Организуйте и проведите на практическом занятии деловую игру на тему «Собеседование при приеме на работу».
5. Разработайте и проведите на практическом занятии деловую игру «Виды интервью при приеме на работу».
6. Разработайте на основе предложенной модели программы адаптации молодого специалиста программу адаптации студента университета.
7. Разработайте концепцию психологического сопровождения адаптации молодого специалиста.

Список рекомендуемой литературы

- Зеер Э. Ф.* Психология профессионального образования [Текст] / Э. Ф. Зеер. М., 2009.
- Исмагилова Ф. С.* Основы профессионального консультирования [Текст] / Ф. С. Исмагилова; науч. ред. Э. Ф. Зеер. М.; Воронеж, 2003.
- Калинина Л. М.* Процесс адаптации и его мероприятия [Текст] / Л. М. Калинина // Упр. развитием персонала. 2008. № 3.
- Маслов Е. Г.* Управление персоналом предприятия [Текст] / Е. Г. Маслов. М., 2007.
- Могилевкин Е.* Портфолио карьерного продвижения [Текст] / Е. Могилевкин // Упр. персоналом. 2006. № 5.
- Селье Г.* Стресс без дистресса [Текст] / Г. Селье. М., 1979.
- Управление персоналом* [Текст]: учеб. для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2006.

Глава 5

ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЕ НА СТАДИИ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ

5.1. Психология зрелого возраста

Зрелость (28–60 лет) – самый длительный период жизни, возраст реализации себя во всех видах жизнедеятельности: личной и семейной жизни, социально-профессиональной деятельности и сфере досуга. До 25–27 лет факторами становления личности являются присвоение разнообразных знаний, умений, опыта, освоение многоплановых видов деятельности, приобретение социально полезных и личностно значимых вещей, присоединение к психологически близким людям и другие формы удовлетворения *потребности приобретения*. После 27 лет ведущим фактором дальнейшего развития личности становится *созидание*. Как заметил А. Н. Леонтьев, личность не может развиваться в рамках потребления, ее развитие предполагает смещение потребностей на созидание, которое одно не знает границ.

Социальная ситуация развития в возрасте *28–33 лет* неоднозначна. Прежде всего наблюдаются существенные различия в жизнедеятельности женщин и мужчин. Для женщин эмоциональное благополучие семьи, воспитание детей имеют большую значимость, чем для мужчин. Мужчины в большей степени сориентированы на профессиональную деятельность, профессиональные достижения и карьеру. Физиологическое развитие женщин и мужчин также сильно различается.

В данном возрасте существенно повышается значение экономических условий жизни. Родители к этому времени уже перестают материально поддерживать молодые семьи. Важную роль играет фактор материального благополучия (наличие собственного жилья, удовлетворительная зарплата, обеспечивающая достойную жизнь семье и позволяющая дать всестороннее образование детям).

Важное значение приобретает социально-профессиональный статус молодых людей: место работы, должность, квалификация, обогащающие социально-психологическое пространство жизни.

Ведущей деятельностью для одних женщин становится семейно-бытовая, для других – профессиональная. Правильнее говорить об от-

носителем преобладания одного из этих видов деятельности, которое обусловлено личностным отношением к ним женщин-матерей и бездетных женщин.

Для мужчин за редким исключением ведущей деятельностью остается профессиональная. В процессе ее выполнения возникает противоречие между потребностями в совершенствовании деятельности и нормативными операционально-техническими способами ее осуществления. Это противоречие частично разрешается путем выработки *индивидуального стиля деятельности*, внесения в нее элементов новаторства и рационализаторства. Если же характер профессиональной деятельности не предоставляет специалисту таких возможностей, то ему остается либо постепенно профессионально успокоиться и стагнировать, либо менять место работы и должность. Наиболее продуктивным выходом из состояния профессионального равновесия, стагнации является *дополнительное профессиональное образование*, которое направлено на расширение социально-профессионального пространства личности и предоставляет ей возможность реализовывать себя в другой области деятельности, на новом рабочем месте, в другой специальности или профессии. Обеспечение дополнительного профессионального образования позволит специалисту профессионально самоопределиться в новой социально-профессиональной ситуации.

Психическое развитие специалистов в этом возрасте определяется содержанием профессионального труда. В целом возрастает значение психологического фактора во всех видах труда, и это положительно сказывается на дальнейшем развитии психических процессов. Вместе с тем следует отметить, что в различные периоды жизни человека наблюдается неравномерное развитие его психических функций. В рассматриваемом возрасте внимание, память и мышление определяют общее интеллектуальное развитие, постепенно возрастает творческая активность. Необходимо также учитывать, что до 33 лет происходит становление функциональной основы интеллекта человека, что приводит к росту интеллектуальной активности и продуктивности в рамках уже сложившейся профессиональной деятельности. Важным условием профессионального и интеллектуального развития человека становится постоянное *повышение квалификации и последипломное образование*.

Основными психологическими новообразованиями в возрасте 28–33 лет становятся *социально-профессиональная активность, самостоятельность, социальная ответственность, профессионально обусловленные черты характера*. Это так называемые позитивные приобретения, определяемые местом данного возраста в онтогенезе человека. Но в этом возрасте у части молодых людей под влиянием социально-профессиональных условий и социальной пассивности развиваются социально и профессионально нежелательные качества. К ним относятся социально-профессиональный инфантилизм, социальный негативизм, профессиональная лень, консерватизм. Наблюдается также профессиональная стагнация.

К концу этого возрастного периода многие молодые люди остро переживают очередной кризис, женщины – в 28–30 лет, в среднем на три года раньше, чем мужчины. Совпадение по времени кризиса у супругов приводит к сложному периоду в семейных отношениях. Демографы отмечают в это время пик разводов. Социальные психологи, анализируя причины эмоционально-психологической нестабильности и распада семей молодых людей, видят причины в том, что несколько снижается сексуальное влечение супругов друг к другу, подрастают дети и молодые матери вновь хотят вызывать восхищение у мужчин. К этому времени женщина чувствует прилив физиологических сил, она снова хочет быть любимой. А подтверждением того, что она состоялась как женщина, должно стать не только внимание к ней мужа, коллег, но и материальное благополучие и, конечно, профессионально состоявшийся муж или любовник.

В ситуации кризиса обостряется отношение женщины к карьере. Чувствуя естественный прилив сил и не будучи удовлетворенной семейными отношениями, женщина предпринимает попытку (и не всегда безуспешную) изменить свое социальное положение за счет профессионального роста, карьеры.

Для женщин-матерей актуальным становится получение дополнительного (реабилитационного) профессионального образования. Ведь 3–5 лет ушло на воспитание малолетних детей. Общество должно помочь женщинам профессионально восстановиться, а в случаях профессиональной переориентации – получить новую специальность или профессию.

Кризис в жизни мужчин возникает вследствие осознанного или неосознанного чувства *социально-профессиональной несостоятельности*. Большинство мужчин сориентированы на профессиональные достижения, карьеру. Но многие из них реально не могут получить подтверждение того, что они состоялись. Этот кризис называют еще кризисом «возраста Иисуса Христа», так как к этому возрасту он создал свое учение, заложил основы христианской религии, т. е. состоялся. Примерно 3/4 всех мужчин должны довольствоваться рядовой должностью: рабочего, техника, учителя, инженера и др. Социальные же стереотипы и ожидания обуславливают потребность в реальном подтверждении социально-профессиональной состоятельности: руководящей должности, ученой степени, воинском звании. Социально-престижная стратификация профессионального статуса мужчин не совпадает с жизненным планом, который сформировался в юности.

Анализируя пройденный путь, свои достижения и провалы, молодой человек попадает в психологические ловушки собственных несбывшихся надежд и неоправданных мечтаний. Молодые мужчины начинают искать подтверждение своей состоятельности, значимости в общении с молодыми, часто незамужними женщинами. Эмоционально-психологическая «дотация» со стороны свободных женщин приводит к нарушению супружеских уз, психологическому охлаждению супругов, а иногда и к распаду семьи.

Эмоционально-тягостное переживание своей профессиональной несостоятельности усиливается тем, что отдельные сверстники состоялись, или достигли начальственных кресел, или разбогатели. Супруги усугубляют эмоциональную нестабильность упреками в профессиональной недееспособности.

Продуктивные выходы из кризиса:

- ревизия и коррекция Я-концепции (не обязательно иметь высокую должность, ведь можно быть просто высококвалифицированным специалистом, хорошим семьянином, верным другом, полезным членом общества);
- получение дополнительного образования, существенное повышение квалификации, переход на новую должность, смена места работы, резкое повышение социально-профессиональной активности;
- нахождение смысла жизни за пределами профессии (социально-бытовое творчество, хобби, садоводство, театр и др.).

Возможные деструктивные тенденции:

- нарушение супружеской верности и распад семьи;
- злоупотребление алкоголем, азартными играми, пустым времяпрепровождением и т. п.

Выход молодых людей из кризисного состояния означает вступление в новую фазу зрелости – *фазу самореализации*.

Следующая ступень зрелости – *34–42 года* – период относительно спокойной жизнедеятельности. Женщины и мужчины примиряются с социально-профессиональными условиями и семейными отношениями. Многие работники в этом возрасте становятся профессионалами, самоопределяются в профессиональном сообществе, достигают вершин профессионализма и пика творческих успехов. Сохраняется прежний уровень психического развития. Б. Г. Ананьев показал, что уровень интеллектуальных способностей человека зависит от двух факторов: внутреннего – одаренности и внешнего – образования. Поэтому постоянное повышение квалификации, дополнительное профессиональное образование и самообразование являются важными условиями дальнейшего профессионального развития специалиста, становления его профессионализма, достижения им вершин мастерства.

Выработанные ранее индивидуальный стиль деятельности и стиль жизни позволяют эффективно решать социально-профессиональные проблемы одного из самых продуктивных периодов жизни. Одним из важных новообразований этого возраста является *профессиональная позиция*. В это же время появляется желание передать молодежи свой опыт, оказать влияние на социально-политическую ситуацию в регионе, стране. Чрезмерное увлечение политикой во многом определяется этими генеративными тенденциями. Социально значимые устремления являются следствием развития *субъектности личности*. В позитивных изменениях, которые личность вносит (или могла бы внести) в общественно-политическую и социально-профессиональную жизнь, она узнает себя, ей открывается смысл ее жизни. Субъектность личности как психологическое новообразование становится фактором ее дальнейшего самоизменения и саморазвития. Осознавая свои достижения, человек чувствует себя социально и профессионально уверенным, энергичным, дееспособным. В данном возрасте у человека имеются все условия для осуществления своего профессионально-психо-

логического потенциала, и большинство людей реализует его в эти 12–15 лет продуктивной жизни.

Социально-психологическое равновесие к 40–42 годам начинает нарушаться. Возникают проблемы в семейных отношениях, во взаимоотношениях с коллегами, друзьями. Далее явственно начинает осознаваться несоответствие Я-реального и Я-идеального, постепенно нарастает психическая напряженность, появляются тоскливость, раздражительность, уныние, потеря интереса к жизни, профессиональная усталость. Все это признаки наступления кризиса середины жизни, который получил в психологической литературе такие названия, как *кризис идентичности, бесперспективности, опустошенности*.

Каковы же причины этого кризиса? Их много, но в индивидуальной жизни женщин и мужчин они проявляются по-разному. Общими являются физиологические изменения. Организм слабеет, во внешности отчетливо просматриваются следы приближающейся старости. Наступает период подведения итогов, человек вдруг начинает осознавать, что лучшие годы позади. Работоспособность уже не та, а ведь многое из задуманного в юности еще не достигнуто. Все чаще возникает мысль, что жизнь прожита зря и не так, как хотелось.

Женщины в большей степени озабочены приближением старости и, как следствие, снижением сексуальной привлекательности. Переживание неизбежного старения делает женщину уязвимой к внешним признакам уходящей молодости, отсюда стремление походить на молодежь не только внешне, но и за счет особых форм поведения, неадекватных возрасту. Сужается социальное и психологическое пространство жизни, уходят из семьи дети, а в отдельных случаях и мужа. Перспектив социально-профессионального роста становится все меньше. Ностальгия по безвозвратно ушедшей молодости усугубляется осознанием того, что много сил и энергии было отдано семье, а вот семейного счастья и благополучия, похоже, нет. Надо было больше внимания уделять себе, своей внешности, удовлетворению своей *потребности быть женщиной*.

Мужчины в большей степени озабочены своими социально-профессиональными достижениями, средствами материального благополучия и формами престижного общения. Отсутствие этого обостряет *потребность быть мужчиной*. Для многих ее удовлетворение связано с дополнительными усилиями, сверхнормативной социальной и профессиональной активностью, самоактуализацией, однако есть резервный вариант,

доступный и привлекательный, – утвердиться в глазах другой женщины, как правило намного моложе, и получить подтверждение того, что ты еще настоящий мужчина. И конечно, есть спасательный социально приемлемый вариант – внесение в структуру жизнедеятельности новых форм самоутверждения и реализации себя во внепрофессиональной жизни.

Но главное все же – найти в себе социально-психологическое мужество, трезво проанализировать возможности дальнейшего развития, продуктивного становления на основе самоактуализации своего профессионально-психологического потенциала.

Особенности социальной ситуации развития в *45–60 лет* обусловлены следующими моментами:

- постепенное физическое старение, ослабление психофизиологических и психических функций (внимания, памяти, мышления), снижение сексуальных потенций;
- изменение жизненного пространства за счет появления новых родственников и постепенного ухода из жизни приятелей, друзей, коллег, близких знакомых;
- сужение перспектив профессионального продвижения, карьеры.

Эти изменения вносят в жизнь женщин и мужчин чувство неуверенности в себе, которое может стать разрушительным в профессиях группы «человек–человек», так как отрицательно сказывается на эффективности социально-профессионального взаимодействия.

Достигнув вершин в своем социальном и профессиональном развитии, личность вдруг явственно начинает ощущать приближение старости. Осмысление и переживание этих моментов падает на возраст 50–55 лет. Но человек активно сопротивляется нежелательным изменениям, демонстрируя подчас завидное упорство. Главное в преодолении деструктивных тенденций развития – мобилизация внутренних психических сил, здоровый образ жизни, повышение работоспособности. Важно, чтобы человек осознавал свою личную ответственность за достойную жизнь. Обращение к *культуре достоинства*, овладение эффективными способами экономной организации жизнедеятельности помогут ему преодолеть очередной *кризис утраты профессиональной деятельности*.

Кризисное состояние усугубляется психологическими ловушками, возникающими после 50 лет:

- «психологическая импотенция»;

- профессиональные деформации;
- консервирование прежних отношений и способов жизнедеятельности;

- потеря чувства профессиональной идентификации.

Эти деструктивные тенденции разрушают сложившуюся Я-концепцию, порождают тревожность и потерянность.

К концу стадии зрелости и женщины, и мужчины должны переосмыслить свое место в социально-профессиональном пространстве, что обусловлено прекращением активной роли в жизни общества.

Компенсаторным психологическим новообразованием в этом возрасте становится чувство уверенности в себе, или *самопринятие*, подерживающее чувство собственного достоинства и социальной ценности человека.

Преодолению чувства неуверенности и социально-профессиональной неполноценности способствует подчеркивание авторитета на производстве, да и в семье тоже. Психотерапевтическое влияние такого признания сказывается на усилении социально-профессиональной активности и повышении самооценки и самоуважения.

В это время возрастает интерес женщин к религии, общественной деятельности в сугубо женских организациях, посещению выставок, театров, концертов. Мужчины обнаруживают повышенный интерес к проблемам практической философии, поиска смысла жизни, социально-политической жизни страны. Актуальными для мужчин остаются достижения и признание в профессиональной жизни.

Преодоление кризиса 50–55 лет предполагает ревизию Я-концепции, нахождение новых смыслов жизнедеятельности, коррекцию самосознания, усиление духовности и нравственности. И конечно, люди в этом возрасте нуждаются в психологической поддержке и помощи. Одной из форм такой поддержки может стать социально-психологическое образование, целью которого является развитие культуры достойной жизни, овладение навыками личной гигиены, самообслуживания и домоводства. Главное – своевременно начать формировать психологическую готовность ко встрече со *старостью*. Ведь люди живут еще 20–30 лет. И прожить эти годы надо достойно²⁹.

²⁹ Зеер Э. Ф. Указ. соч. С. 146–154.

5.2. Консультирование на предприятиях и в организациях

Консультирование в организации включает в себя профконсультирование (проводимое при отборе кадров и приеме на работу), промышленное консультирование, консультирование руководителей и др. Зачастую такое консультирование называют организационным консультированием, предполагая, что речь идет о консультировании как отдельных сотрудников предприятия, так и организации в целом. В различных исследованиях отмечается, что основной функцией психолога-консультанта независимо от специфики консультирования является предоставление клиенту необходимой психологической информации, стимулирование его активности, работы над собой³⁰. При этом организационное консультирование предполагает, что клиентом может выступать как отдельная личность (сотрудник, руководитель предприятия), так и организация в целом.

Основными принципами деятельности психологов, проводящих консультирование в рамках организации, можно считать следующие:

- научность, заключающуюся в изучении сущности, закономерностей развития теории и практики профессионального консультирования с учетом психолого-педагогических, психофизиологических, медицинских, социально-экономических задач, решаемых в его процессе; гуманистическое отношение к личности консультируемого;
- понимание профессиональной консультации как совместной деятельности консультанта и клиента, основу которой составляют субъект-субъектные отношения;
- ориентацию на приоритетность интересов, потребностей, желаний личности по сравнению с запросами общества на специалистов высокой квалификации;
- активизацию самостоятельности клиента в вопросах профессионального самоопределения;
- использование диагностического подхода с целью анализа и прогноза профессионального развития консультируемого;
- обучающий и формирующий характер профконсультационной деятельности;
- непрерывность повышения квалификации профконсультантов, их самосовершенствования и саморазвития.

³⁰ Огнев А. С. Организационное консультирование в стиле коучинг. СПб., 2003.

В большинстве исследований (Р. С. Немов, Ф. С. Исмагилова, М. Ю. Шейнис) отмечается, что для организационного консультирования более всего подходит деловая обстановка, в которой проводится работа психолога-консультанта с клиентом, а также деловой характер взаимоотношений между ними. Это, в частности, означает следующее.

Во-первых, такое консультирование лучше всего проводить непосредственно на рабочем месте клиента и в привычной для него деловой обстановке. Тогда ему легче будет понять и практически выполнить рекомендации, полученные от психолога-консультанта. Самому же консультанту нахождение в обычной деловой атмосфере вместе с клиентом поможет лучше разобраться в сути проблемы, волнующей клиента, и найти наиболее правильное ее решение.

Во-вторых, в практике проведения организационного консультирования сам психолог-консультант должен вести себя как деловой человек. Тогда клиент сможет многому научиться на его личном примере.

В-третьих, деловое поведение психолога-консультанта, несомненно, повысит доверие к нему со стороны клиента.

Наконец, *в-четвертых*, деловой подход к проведению психологического консультирования означает, что еще до начала консультации с клиентом должны быть полностью оговорены ее условия: время, место, ожидаемые результаты, стоимость и т. п.³¹

Таким образом, компетентное проведение организационного консультирования предполагает определенную профессиональную квалификацию психолога. Отсюда следует, что подготовку психологов-консультантов необходимо осуществлять из числа работников, имеющих специальное (непсихологическое) образование.

В процессе организационного консультирования можно выделить две основные фазы и соответствующие им подфазы.

Фаза I предполагает определение цели и проблемы клиента, четкую формулировку его запроса и включает следующие подфазы:

- 1) установление отношений взаимопонимания между психологом и клиентом, включая определение ответственности того и другого;
- 2) получение информации о клиенте (для лучшего понимания клиента);

³¹ Максимов В. Е. Коучинг от А до Я. СПб., 2004.

3) анализ информации о клиенте и соотнесение ее с целями и проблемами;

4) выводы, вынесение консультационного диагноза.

Фаза 2 – достижение целей консультации, или решение проблем клиента, что предполагает две подфазы:

1) вмешательства психолога, выбранные на основе диагноза;

2) оценка использованных вмешательств.

Эффективность консультативного процесса связывают, как правило, с личностным продвижением и ростом. Если говорить об организации в целом, то соответственно консультирование должно приводить к повышению промышленной эффективности предприятия. Эффективность проведения делового консультирования может зависеть от того, какую позицию занимает психолог-консультант. Консультант может занять в ситуации общения одну из следующих позиций: *быть внутри ситуации, быть вне ситуации*.

Процесс психокоррекции будет более эффективным, если консультант владеет конкретными фактами, так как это позволяет ему увидеть ситуацию изнутри. Представляя себя на месте клиента, консультант сможет понять, почему клиент поступил именно так, что побудило его к подобным действиям, какие из возможных вариантов выбора ему лучше предложить в данной профессиональной ситуации.

В то же время пребывание в позиции внутри ситуации имеет свои издержки:

- у консультанта ограничиваются возможности объективной оценки ситуации, ослабевает эффект «взгляда со стороны»;

- у консультанта, сопереживающего клиенту (например, сильно расстроенному из-за потери работы и ее безуспешных поисков), может возникнуть синдром «эмоционального сгорания», т. е. наступить эмоциональное и нервное истощение.

Если консультант занимает отстраненную позицию, сохраняя ее даже в моменты сильных эмоциональных переживаний клиента, то тем самым он сохраняет способность к объективной оценке ситуации и предохраняет себя от эмоциональных перегрузок.

М. Ю. Шейнис отмечает, что психолог, работающий в сфере делового консультирования руководства и персонала предприятий (организаций), достаточно сильно отличается от обычного психолога-консультанта. В связи с этим можно выделить две основные цели биз-

нес-консультации³². Первая цель -- попытка разбудить внутренние резервы человека и подтолкнуть их реализацию в нужном направлении. Вторая, не менее важная цель – на основе полной и достоверной информации о социальных процессах в структурных подразделениях помочь руководителю разработать полномасштабную кадровую стратегию предприятия.

В связи с обозначенными целями М. Ю. Шейнис выделяет два вида (или направления) организационного консультирования:

- *лично (клинически) ориентированное* (ориентировано на улучшение экономических показателей предприятия через индивидуальную работу психолога с отдельными сотрудниками);
- *социально-организационное* (ориентировано на улучшение экономических показателей предприятия путем влияния на каждого отдельного сотрудника через усовершенствование организационной структуры и кадровой политики в целом)³³.

Практический психолог на предприятии (в организации) использует оба направления, отдавая предпочтение той или иной форме, исходя из специфики предприятия и тех проблем, решения которых от него ждут.

Рассмотрим эти направления, выделив специфику консультативной работы психолога в рамках каждого из них.

Лично ориентированное направление организационного консультирования. К данному направлению относятся:

- диагностико-рекомендательная консультация, основанная на предварительной профдиагностике клиента и последующей выдаче ему рекомендации о «пригодности» или «непригодности» его к профессии. В большинстве случаев клиент остается в пассивной позиции «обследуемого», а то и «испытуемого», т. е. говорить о диалоге и взаимодействии часто не приходится;
- свободная беседа, когда важные вопросы самоопределения, профадаптации и профпригодности обсуждаются в свободном стиле, когда можно перескакивать с одной темы на другие близкие темы. Часто все это создает некоторый логический хаос, и поэтому бывает сложно не потерять главную логическую нить (а то и смысловую суть) разговора. Поскольку клиент обычно не в состоянии отследить

³² Шейнис М. Ю. Рабочая книга психолога организации. Самара, 2001.

³³ Там же.

логику такого разговора, то инициативу здесь приходится брать психологу-профконсультанту;

- подлинный диалог, взаимодействие, сотрудничество с клиентом. Реально достаточно сложно организовать такое взаимодействие, и нередко для этого требуется провести специальную подготовительную работу (у клиента еще должна быть сформирована потребность в диалоге, а также готовность участвовать в совместной работе с психологом).

Одной из особенностей организационного консультирования в системе «психолог – клиент» является профессиональная деятельность клиента. Именно она определяет мотивы обращения человека к консультанту. При этом психолог-консультант должен ориентироваться в специфике профессиональной деятельности клиента, чтобы оказать ему эффективную помощь и поддержку в вопросах адаптации, профессиональной пригодности и профессиональной компетентности. В этом психологу-консультанту помогут ответы на следующие вопросы, которые в начале консультации можно задать клиенту:

- Расскажите, пожалуйста, в самых общих чертах о своей работе.
- Чем Вы конкретно занимаетесь?
- В какие деловые связи и отношения по работе Вы обычно вступаете с окружающими людьми?
- Как складываются Ваши личные взаимоотношения с теми людьми, с которыми Вы уже находитесь в тесных деловых связях?
- Как Вы реально, официально и неофициально, зависите по работе от окружающих людей? Кому Вы непосредственно подчиняетесь?
- Кто находится в Вашем личном подчинении?
- Какие у Вас имеются служебные, официальные и неофициальные возможности оказания влияния на людей?
- Каким образом Ваши коллеги по работе могут оказать на Вас влияние?
- Есть ли какие-либо правила, нормы поведения и взаимоотношений, которые давно сложились и более или менее строго соблюдаются в Вашем трудовом коллективе? Если они есть, то в чем они состоят и кто их особенно активно поддерживает?

В процессе проведения организационного консультирования психолог-консультант воздействует на клиента. Эффективность воздейст-

вия зависит прежде всего от опыта и личности консультанта, кроме того, выделяют еще целый ряд факторов, определяющих данное воздействие. Отметим некоторые из них:

- ослабление напряженности на первоначальной стадии консультирования;
- расширение репертуара когнитивных схем;
- изменение поведения клиента за счет нового эмоционального опыта, полученного на сессии;
- убеждение и внушение, явное или скрытое;
- усвоенное или осознанное отношение клиента к новым формам поведения.

Обратимся к основным приемам и методам, позволяющим воздействовать на собеседника. Под воздействием понимается активизация внутренних ресурсов человека.

В основе любой беседы лежат навыки активного слушания: перефразирование, резюмирование, уточнение и др. Кроме владения техническими приемами психологу необходимо:

- желание выслушать и понимание, что для этого требуется время;
- желание помочь, т. е. готовность к совместному поиску внешних и внутренних резервов для выхода из проблемной ситуации, к оказанию помощи в определении альтернативных решений и их вероятностных последствий;
- искреннее стремление принять чувства и установки собеседника такими, каковы они в данный момент;
- вера в то, что данный сотрудник сам может управлять своими эмоциями и находить свои собственные решения;
- принятие уникальности личности собеседника, его системы ценностей, отсутствие желания «направить на путь истинный».

Результатом подобной беседы должны быть:

1. Осознание и выражение в терминах действия цели, которую ставит перед собой сотрудник. При этом глобальная цель разбивается на конкретные задачи.

2. Определение показателей, указывающих на то, что цель достигнута.

3. Выявление внутренних и внешних ресурсов, необходимых для достижения клиентом цели. При их недостаточности следует наметить пути исправления подобной ситуации.

4. Выяснение, насколько полученный результат может помешать достижению других целей, с которыми он зачастую тесно связан.

В большинстве исследований отмечается, что чаще всего личные и деловые проблемы в реальных человеческих отношениях сопутствуют друг другу. Как правило, у одного и того же человека они возникают одновременно и в своей динамике непосредственно зависят друг от друга. Так, человек, имеющий проблемы личного характера, часто испытывает затруднения и в деловых отношениях. И наоборот, тот, у кого есть деловые проблемы, редко не имеет проблем личного характера.

Поэтому, проводя профконсультирование, следует вначале выяснить, нет ли у работников проблем личного характера, мешающих установлению нормальных деловых взаимоотношений. Р. С. Немов описывает типичные ситуации, в которых такие проблемы возникают, и предлагает рассмотреть особенности проведения психологического консультирования в соответствующих случаях³⁴. Обратимся к некоторым из них.

Ситуация 1. У руководителя коллектива имеются отрицательные черты характера, которые невольно проявляются в его взаимоотношениях с людьми.

С этой ситуацией, по мнению Р. С. Немова, психолог-консультант чаще всего сталкивается тогда, когда к нему обращается или малоопытный, или опытный, достаточно давно работающий в должности руководителя клиент. Если речь идет о молодом руководителе, то он, как правило, не осознает недостатки своего характера. Если же дело касается опытного руководителя, то он их осознает и хотел бы, но не в состоянии от них избавиться.

В первом из указанных случаев задача психолога-консультанта заключается в том, чтобы помочь клиенту осознать собственные психологические недостатки, а во втором случае – в том, чтобы помочь от них избавиться. Работа должна проводиться в несколько этапов.

1-й этап. Определение недостатков, имеющихся в характере клиента-руководителя. Для реализации этой задачи психолог-консультант:

- проводит беседу о ситуациях, в которых у руководителя реально и чаще всего возникают проблемы во взаимоотношениях с людьми;

³⁴ Немов Р. С. Основы психологического консультирования: учеб. для студентов педвузов. М., 1999.

- формулирует гипотезу (на основе рассказа клиента) о тех недостатках в характере, которые мешают клиенту устанавливать нормальные взаимоотношения с подчиненными;

- проверяет на достоверность выдвинутую гипотезу с помощью различных методик (личностных опросников и проективных методов).

2-й этап. Ознакомление клиента с полученной достоверной, научно обоснованной информацией. На данном этапе работы психолог-консультант старается убедить клиента в том, что решение его проблемы, касающейся личных взаимоотношений с подчиненными, зависит от него самого, в частности от того, признает ли он свои недостатки и сможет ли избавиться от них. Для этого можно порекомендовать клиенту следующее:

- определить, когда, в общении с кем и при каких обстоятельствах эти недостатки проявляются чаще всего и сильнее всего;

- научиться самостоятельно идентифицировать соответствующие социальные ситуации, наблюдая за происходящим вокруг и за своим собственным поведением;

- выработать у себя приемы контроля своего поведения в подобных жизненных ситуациях в том случае, если такие ситуации невольно возникают;

- выработать у себя привычку заранее предупреждать людей, с которыми приходится вступать в личные и деловые контакты, об имеющихся недостатках в собственном характере;

- научиться приносить извинения людям, невольно пострадавшим из-за непреднамеренного проявления в общении с ними недостатков его характера.

3-й этап. Принятие рассчитанного на длительный срок плана совместных действий, направленных на постепенное избавление клиента от имеющихся у него характерологических недостатков. Во время практической реализации этого плана клиент должен иметь возможность регулярно, не реже одного раза в неделю или в две недели, обращаться за советом к психологу-консультанту, получая от него дополнительные рекомендации о том, как действовать дальше.

Ситуация 2. Подчиненные в отношении руководителя проявляют неприязнь и антипатию. Сам же он до конца не понимает, почему это происходит, и не в состоянии что-либо изменить. Психолог-консультант должен постараться помочь руководителю разобраться в том, почему его подчиненные относятся к нему не вполне доброжелательно.

Причин такого отношения подчиненных к руководителю может быть несколько. Во-первых, это недоброжелательное отношение самого руководителя к своим подчиненным. Во-вторых, это вполне определенные, но недостаточно хорошо контролируемые руководителем его собственные действия, которые вызывают ответную отрицательную реакцию со стороны подчиненных. В-третьих, тот факт, что руководитель невольно напоминает подчиненным человека, который им в прошлом уже доставил немало неприятностей. В-четвертых, это часто встречающаяся в практике общения руководителя с подчиненными ситуация, в которой руководитель своими непродуманными, до конца не осознаваемыми действиями невольно вызывает отрицательную реакцию со стороны подчиненных.

Как отмечает Р. С. Немов, все указанные причины в реальной жизни могут действовать порознь и совместно, причем в любом сочетании, и консультант-психолог, прежде чем переходить от анализа ситуации к практическим рекомендациям по решению возникшей проблемы, должен выяснить ее действительные причины. Действия психолога-консультанта в данной ситуации могут быть следующие:

- Если реально действующими окажутся первая и вторая из упомянутых выше причин, то устранить их можно, изменив отношение руководителя к подчиненным. В этом случае руководитель должен осознать и признать недостатки в своем поведении и научиться контролировать его, внимательно следя за тем, чтобы его поведение и отношение к подчиненным были безусловно доброжелательными.

- Если ситуация обусловлена третьей или четвертой из названных выше причин, то руководителю поможет психолог-консультант, поработав с теми его подчиненными, с которыми у руководителя не складываются взаимоотношения.

Ситуация 3. Руководитель коллектива не представляет, как правильно вести себя в отношении своих подчиненных. Он не может, например, определиться, нужно ли устанавливать и поддерживать с ними достаточно близкие личные взаимоотношения или же следует ограничиться только хорошими деловыми взаимоотношениями.

В этой ситуации психолог-консультант прежде всего должен провести с клиентом разъяснительную работу. Ему следует объяснить клиенту, какими должны быть и обычно бывают нормальные взаимоотношения между руководителем и его подчиненными, какими досто-

инствами и недостатками обладают разные виды подобных взаимоотношений, какие выгоды дает и какие дополнительные проблемы создает установление между руководителем и подчиненными определенных взаимоотношений. При этом нужно помнить, что выгоды от установления близких взаимоотношений состоят в следующем³⁵:

- Во-первых, руководитель, имеющий хорошие личные, неофициальные взаимоотношения со своими подчиненными, в любой момент может рассчитывать на открытость и доверие к себе с их стороны.

- Во-вторых, такой руководитель всегда может положиться на своих подчиненных и рассчитывать на то, что они его не подведут. Руководитель, имеющий хорошие личные взаимоотношения со своими подчиненными, обоснованно может рассчитывать на то, что в любую минуту они его поддержат, пойдут ему навстречу, выполнят то, что требуется, без какого бы ни было давления или контроля.

Отрицательные последствия слишком близких взаимоотношений между руководителем и его подчиненными следующие:

- Во-первых, при близких взаимоотношениях с подчиненными руководитель в своих решениях оказывается психологически зависимым от подчиненных, не вполне свободным человеком. Он, например, будет не в состоянии принимать объективные, самостоятельные решения, особенно тогда, когда эти решения не одобряются его подчиненными.

- Во-вторых, руководитель, психологически зависящий от подчиненных, отчасти теряет контроль и власть над ними и над ситуацией в целом. Со своей стороны подчиненные теряют уважение к нему как к руководителю и перестают с ним считаться.

После этого сам руководитель должен будет решить, стоит ли ему устанавливать определенные взаимоотношения со своими подчиненными (например, идти на сближение с ними) или лучше сохранить психологическую дистанцию.

Чаще всего руководителю приходится принимать решения по различным вопросам делового характера. Зачастую, обращаясь за помощью к психологу-консультанту, клиент (руководитель) хочет услышать конкретный совет, получить «руководство к действию». В соответствии с этическими правилами поведения психолог не может давать готовых рекомендаций, обещая высокую эффективность реше-

³⁵ Немов Р. С. Указ. соч.

ния проблемы, так как каждая ситуация, проблема уникальны. Однако Р. С. Немов отмечает, что существуют общие рекомендации относительно того, как принимать и реализовывать оптимальные деловые решения. Эти рекомендации помогут руководителю предприятия³⁶.

Рекомендация 1. В связи с тем что время, отводимое руководителю на принятие решений по деловым вопросам, почти всегда ограничено и этого времени, как правило, не хватает, рекомендуется по всем текущим деловым вопросам принимать решения сразу же, как только эти вопросы возникают. Важно немедленно реализовывать принятые решения.

Если же решение по обсуждаемому вопросу не принимается сразу, а откладывается, то при возвращении к проблеме придется потратить дополнительное время на то, чтобы вспомнить все, что с ней было связано. Качество принятия и реализации решений в этом случае, как правило, снижается. Исключения составляют только такие ситуации, когда в силу тех или иных причин невозможно сразу же принять решение по тому или иному вопросу.

Рекомендация 2. В очень редких случаях однажды принятое решение по сложному вопросу сразу же бывает оптимальным, и крайне редко впоследствии не возникает необходимости к нему вернуться. В связи с этим руководителю не рекомендуется рассчитывать на данный вариант решения, настраивая себя или своих подчиненных. Поэтому изначально желательно принимать такие решения, которые впоследствии можно будет без особого ущерба для дела изменить.

Рекомендация 3. Нередко случается так, что даже хорошие решения не реализуются полностью и с ожидаемым эффектом. Чаще всего это происходит по той причине, что, принимая соответствующее решение, руководитель не продумывает до конца условия наиболее успешной его реализации или же не обеспечивает их после того, как соответствующее решение принято.

Поэтому руководителю рекомендуется, принимая деловые решения, одновременно учитывать ответы на ряд вопросов:

- В какие сроки должно быть выполнено принятое решение?
- Каковы основные условия успешного выполнения данного решения?

³⁶ Немов Р. С. Указ. соч.

- По каким критериям и признакам можно будет судить о том, что данное решение действительно полностью выполнено?

- Кто персонально отвечает за выполнение данного решения?

- Кто, когда и как должен будет дать оценку реализации принятого решения?

- Какие конкретные шаги могут быть предприняты в том случае, если решение по каким-либо причинам не будет выполнено в нужные сроки и с заданным качеством? (В последнем случае имеются в виду шаги, направленные на коррекцию самого решения, процедуры или условий его выполнения таким образом, чтобы добиться желаемого результата.)

Рекомендация 4. Для каждого принимаемого руководителем решения должен быть составлен документ, с помощью которого можно будет контролировать реализацию принятого решения. В этом документе в достаточно лаконичной и четкой форме должны быть во-первых, отражены ответы на все шесть сформулированных выше вопросов, во-вторых, намечены шаги по реализации данного решения, включая указание ответственных лиц, сроков выполнения, форм контроля и видов отчетности.

Социально-организационное направление организационного консультирования. Консультационный процесс, связанный с социально-организационным направлением, обеспечивается, как правило, не одним психологом, а командой специалистов. По результатам консультирования осуществляется *оценка актуальных и перспективных возможностей человеческого ресурса* организации, создается *программа организационного развития*. Целесообразно, чтобы консультационное сопровождение организации было спроектировано и осуществлено вплоть до приведения согласованных изменений к желаемому результату (например, через организацию внутрифирменной подготовки персонала).

Поскольку такой вид консультирования является достаточно сложным, выдвигается ряд требований, предъявляемых к психологу-консультанту.

Анализ задач, которые приходится решать психологу, приглашенному в организацию, позволяет предложить следующий набор профессиональных требований к консультанту по управлению персоналом (или кадровому консультанту):

- умение выделять и анализировать кадровые процессы в организации;

- умение программировать кадровые процессы в направлении, соответствующем целям организации, в том числе владение навыками разработки и применения конкретных средств и методов работы с персоналом;

- умение передавать технологии кадровой работы сотрудникам служб развития персонала.

От психологов ожидаются рекомендации практически по всему спектру проблем, возникающих в области управления персоналом. Как отмечают Т. Ю. Базаров и Б. Л. Еремин, среди руководителей-практиков (в том числе и новой волны) довольно широко распространено мнение о том, что именно психологи владеют заветным ключом не только ко всем секретам личности и индивидуальности работников организации, но и к большинству тайников управления персоналом³⁷.

5.3. Коучинг как технология профконсультирования

Слово *coaching* в переводе с английского означает «тренерство, наставничество, сопровождение». Термин «coaching» был введен в бизнес-терминологию в начале 1990-х гг. Джоном Уитмором, английским бизнесменом, и на сегодняшний день включает в себя гораздо больший смысл. *Коучинг* – это специальная деятельность, имеющая своей целью развить потенциал человека или группы и использующая для этого специальные методы. В России более всего известны коучинг-менеджмент (Coaching management) и VIP-коучинг (Executive coaching). Области применения коучинга обширны: это и индивидуальный коучинг как личное тренерство и наставничество руководителя организации, и коучинг для организаций и команд. В индивидуальной работе коуч (человек, профессионально занимающийся коучингом) помогает руководителю осознать свои истинные цели, причины удач и неудач и соответственно определить направление развития личности руководителя и, как следствие, организации в целом. Изменение сознания руководителя влечет за собой динамичное развитие всей компании. Совместно с коучем разрабатывается поэтапное формирование новой стратегии и тактики достижения целей, проис-

³⁷ Управление персоналом: учеб. для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2002.

ходит осознание собственной стратегии успеха. Коучинг для организаций и команд направлен на работу с изменениями в организации, планирование и внедрение изменений.

На сегодняшний день коучинг является одним из эффективных и действенных видов организационного психологического консультирования. Его можно рассматривать и как вид профессионального консультирования.

Прежде всего, коучинг – это взаимодействие партнеров, несущих равную ответственность за этот процесс. Взаимодействие направлено на достижение целей, обозначенных клиентом в начале совместного пути. И коучинг – действительно путь, движение к желаемому результату, который клиент и консультант проходят вместе.

Часто руководителю трудно обсуждать какие-то вопросы с подчиненными в силу различных причин, а с руководителями своего ранга – в силу необходимости сохранять коммерческую тайну в условиях конкуренции. С консультантом возможно установление доверительных отношений в условиях полной конфиденциальности. Кроме того, технология коучинга такова, что не требует детализации и подробностей.

Коучинг проходит в виде встреч «один на один», клиентами также могут быть группы, команды. В ходе этих консультаций-тренировок используются специальные методики, направленные на раскрытие потенциала личности для максимизации ее собственной производительности и эффективности.

Целями коучинга как профессионального консультирования могут быть:

- максимально эффективное использование потенциала сотрудников;
- создание творческой атмосферы с высокой степенью инициативности сотрудников;
- формирование и поддержание саморазвивающейся команды;
- создание и поддержание мотивирующей, объединяющей сотрудников корпоративной культуры;
- организация систем развития персонала;
- управление разнопрофильными отделами;
- нефинансовая мотивация сотрудников, особенно высокооплачиваемых топ-менеджеров;

- формирование видения того, как будет выглядеть организация в будущем, стратегическое планирование, присвоение ведущими сотрудниками компании сформированных целей;
- решение конфликтных ситуаций любого уровня;
- развитие сотрудников, от личной эффективности которых зависит эффективность организации в целом.

Как правило, результатом коучинга является повышение продуктивности деятельности каждого сотрудника и коллектива в целом, улучшение взаимоотношений в коллективе и сплочение команды, которая приобретает способность быстро и эффективно реагировать в критических ситуациях, т. е. большую гибкость и адаптивность к изменениям.

Основные принципы коучинга:

1. Вера в людей, в их безграничный потенциал и способность найти свой путь, свои уникальные решения.
2. Убеденность в том, что внутри каждого человека, каждой организации есть ответы на волнующие вопросы.
3. Осознанность, полная ясность относительно всех и всего внешнего и внутреннего, вовлеченного в процесс. Достижение этого – основная задача коуча.
4. Приоритетность целей, способность смотреть вперед. Не постановка целей исходя из сегодняшних реалий, а формирование возможностей исходя из задач.
5. Организация как продолжение личности «первого» лица (лиц). Организация как средство более эффективного достижения личных целей.

В коуч-менеджменте постоянно «работают» четыре пары процессов, и «работают» они именно парами:

1. *«Сшивка целей» организация-менеджер – менеджер-сотрудник.* Осмысление сути задачи для коуч-консультанта изначально преследует две цели: понять, что конкретно должно быть получено в результате решения поставленной руководством задачи и зачем это нужно именно сейчас организации, самому менеджеру и сотрудникам, которым она будет передана. А в отношении собственно сотрудников важно понять, в чем интерес каждого из них решать эту задачу с удовольствием и качественно?

Ответ на первый вопрос (что и когда должно быть получено на выходе?) дает четкие критерии для оценки результата, для контроля и самоконтроля сотрудников. Ответ на второй вопрос (зачем это нужно именно сейчас?) создает мотивацию, т. е. энергию, необходимую для того, чтобы человек был максимально активен, даже если будет сложно двигаться к цели.

2. *Осознание и ответственность.* Планируя и осуществляя работу, коуч-консультант в фокусе внимания держит две задачи: как обеспечить эффективное (быстрое и с минимальными затратами) решение конкретных задач и как добиться того, чтобы каждый участник процесса взял на себя ответственность за результат.

Коуч-консультант активизирует генерацию идей о возможностях, путях решения задачи, достижения цели и помогает сотруднику выбрать оптимальные (реально важные, необходимые для организации и особенно интересные сотруднику) пути.

3. *Продукт и процесс.* Коуч-консультант организует беседу, задавая сотруднику вопросы, необходимые для тщательного анализа ситуации, имеющихся ресурсов, препятствий и пр. При этом собственное видение положения дел коуч-консультант не излагает. Итогом беседы является бизнес-план и конкретные намеченные шаги с установленными сроками их достижения.

4. *Поддержка и вызов.* В процессе беседы коуч-менеджер побуждает подчиненного аналитически, нестандартно мыслить.

Таким образом, коучинг позволяет, опираясь на выстроенную в компании общую систему мотивации персонала, перейти на индивидуальный уровень, на уровень отдельной личности и способствует возникновению очень устойчивой и высокой мотивации. Одна из основных задач коучинга – не научить чему-то, а прежде всего стимулировать самообучение, чтобы в процессе деятельности сотрудник учился получать, добывать, выискивать необходимые знания. Именно через личную мотивацию участников запускаются механизмы самостоятельного обретения знаний.

Коучинг – это индивидуальная тренировка человека для достижения значимых для него целей, повышения эффективности планирования, мобилизации внутреннего потенциала, развития необходимых способностей и навыков, освоения передовых стратегий получения результата.

Эта методика предназначена для расширения возможностей людей, осознающих потребность в изменении и ставящих перед собой задачи профессионального и личностного роста. Она в состоянии помочь человеку самостоятельно научиться преодолевать барьеры профессионального становления, разрабатывать альтернативные сценарии профессионального развития, выстраивать восходящие траектории карьеры. При этом она опирается на предшествующий жизненный и профессиональный опыт личности. Способ действия любого человека может нуждаться в коррекции, но он всегда лучше, чем предлагаемый извне, поскольку опирается на внутренний потенциал, на индивидуально-психологические особенности человека.

Задачи, решаемые посредством коучинга в профессиональной деятельности:

- определение целей профессионального развития и оптимальных шагов по их достижению;
- повышение самостоятельности и ответственности;
- получение удовольствия от самой деятельности, а не только от ее результатов;
- формирование умения находить новые пути эффективного сотрудничества;
- овладение навыками поведения в критических ситуациях;
- открытие новых возможностей в профессиональной деятельности;
- формирование умения обогащать деятельность новыми способами ее выполнения;
- овладение конструктивными стратегиями профессионального развития и преодоления профессиональных деструкций;
- развитие профессиональной гибкости и мобильности.

Основная особенность коучинга – помощь человеку в поиске собственного решения, а не решение проблемы за него. Задача коуча – помочь личности раскрыть свою стратегию преодоления профессиональных трудностей за счет выделения временных и энергетических ресурсов. В табл. 13 представлены мысли, инициирующие активность субъекта и способствующие формированию позитивного (саногенного) мышления, а также мысли, порождающие пассивность, безволие.

Таким образом, коучинг позволяет человеку раскрыть свои потенциальные возможности для решения жизненных и профессиональных проблем.

Таблица 13

Характеристики активности и пассивности

Активность	Пассивность
Возможность решить проблему есть всегда	Нет возможности решить проблему
Я могу создавать новые условия	Я жертва обстоятельств
Я делаю свободный и осознанный выбор	Я не могу сделать выбор
Я не позволяю чувствам доминировать	Суждения, мнения и чувства доминируют над разумом
Я готов осознанно платить цену за свои достижения	Цена за собственные достижения меня пугает
Я индивидуален	Я такой же, как все

Сам процесс коучинга должен мотивировать и доставлять удовольствие. Цель коучинга будет достигнута, если человек научится самостоятельно раскрывать свои ресурсы и выбирать конструктивные стратегии преодоления профессионально обусловленных деструкций.

5.4. Стратегии профессионального самосохранения личности

Преодоление психологических барьеров профессионального становления открывает перед человеком новые, вариативные траектории развития.

В качестве одной из альтернатив правомерно выделение дальнейшего профессионального развития, сопровождающегося формированием компетентностей и компетенций. *Компетентность* – это совокупность знаний, умений, опыта, отраженная в теоретико-прикладной подготовленности к реализации в деятельности на уровне функциональной грамотности. *Компетенция* определяется как общая способность и готовность мобилизовывать в профессиональной деятельности собственные знания, умения, а также обобщенные способы выполнения действий, приобретенные в процессе обучения. Постоянное

саморазвитие компетенций свидетельствует о профессиональном самосохранении личности.

Профессиональное самосохранение – это осознанные или неосознанные стратегии и тактики поведения специалиста, способствующие конструктивному профессиональному росту и карьере.

По мнению Л. М. Митиной, о профессиональном развитии можно говорить лишь в том случае, когда человек осознает свое участие и ответственность за то, что происходит с ним, и пытается активно способствовать или противодействовать внешним обстоятельствам, планировать и ставить цели своей профессиональной деятельности, изменять ради их достижения самого себя³⁸. В процессе конструктивного профессионального развития личности растет ее целостность, интегративность психической организации, усиливается взаимосвязь различных свойств и характеристик, накапливаются новые потенции развития.

Прогрессивное профессиональное развитие обеспечивается активной стратегией поведения. *Активная стратегия* характерна для людей с оптимистическим мировоззрением, устойчивой положительной самооценкой, реалистичным подходом к жизни и сильно выраженной мотивацией достижения. Эти люди предпочитают конструктивный способ разрешения кризисной ситуации, дальнейшее профессиональное саморазвитие.

Решающее значение для прогрессивного профессионального развития приобретает активность субъекта. Именно активностью определяется, преобразуется совокупность обстоятельств и направляется ход жизни. Таким образом, активность личности – необходимое условие успешного профессионального самосохранения с целью прогрессивного развития субъекта профессиональной деятельности.

Профессиональное самосохранение обеспечивается проявлением активности, целенаправленностью действий, ответственностью за принятие решения и поступки. Выбор активной стратегии свидетельствует о зрелости личности. Б. Г. Ананьев, рассматривая особенности зрелой личности, говорил о единстве внутренних ситуаций, тактик и стратегий поведения с общими идеями и мировоззрением³⁹.

³⁸ Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. М., 1998.

³⁹ Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды: в 2 т. Т. 1. М., 1980.

Альтернативный вариант профессионального развития предполагает отказ от активных действий и постепенную остановку в развитии (стагнацию). Профессиональная стагнация, по мнению Н. В. Кузьминой, – это снижение уровня профессиональной активности или полная ее остановка⁴⁰. Уровни выполнения профессиональной деятельности могут при этом сильно отличаться. И даже при высоком уровне выполнения профессиональной деятельности, реализуемой одними и теми же способами стереотипно и стабильно, имеет место проявление профессиональной стагнации. В современных социально-экономических условиях длительная остановка в профессиональном развитии способна обернуться потерей профессиональной компетентности и неконкурентоспособностью личности. Человек начинает хуже выполнять свой функционал и перестает соответствовать должности.

Профессиональная стагнация личности обусловлена пассивными и защитными стратегиями поведения.

Пассивная стратегия свойственна адаптивным личностям, которые подчиняются внешним обстоятельствам в виде выполнения социальных требований, ожиданий, норм. Это процессы самоприспособления, подчинения личности интересам и требованиям среды. Такие люди не уверены в своей профессиональной компетентности, обнаруживают ригидность в освоении новых способов самореализации, не готовы к изменению образа жизни. Нередко кризисная ситуация вызывает у них ухудшение самочувствия, заставляя тем самым уйти от решения проблем, возникших в профессиональной деятельности, переориентируя свою активность на другие сферы (семью, хобби и т. д.).

Пассивная стратегия проявляется в отсутствии стремления личности к независимости, в неспособности принимать на себя ответственность. Такие люди не испытывают потребности в профессиональном развитии, в деятельности используют привычные способы поведения. Постоянное использование пассивной стратегии порождает выученную беспомощность.

Нередко в основе пассивности лежит конфликт, обусловленный противоречием между оценкой личностью затраченного времени и труда и получаемым за это материальным вознаграждением. Суще-

⁴⁰ Кузьмина Н.В. Профессионализм деятельности преподавателя и мастера производственного обучения. М., 1990.

ствующая система оплаты труда в зависимости от занимаемой должности приводит к «уравниловке» оценки труда. Преодоление существующего положения за счет распределения поощрения в зависимости от личного вклада в результат деятельности может повысить активность человека.

Пассивная стратегия относится к профессионально-нейтральному способу разрешения кризисной ситуации, так как деструктивный характер выражен неярко, при определенных условиях существует потенциал конструктивного разрешения.

Защитная стратегия характеризуется настойчивой самореализацией в непрофессиональной сфере. Человек при этом добивается определенного самоутверждения, но внутренне переживает собственную несостоятельность в разрешении кризиса профессионального становления. Для многих людей, придерживающихся данной стратегии, характерны заниженная самооценка, повышенная вспыльчивость, склонность к фатализму, профессиональное равнодушие и отчужденность.

Уход или бегство из трудной ситуации может осуществляться не только в практической, но и в психологической форме, посредством внутреннего отчуждения ситуации или подавления мыслей о ней. К таким субъектам «ухода» относятся индивиды, пережившие много разочарований и неудач. В связи с этим, будучи достаточно способными, они отказываются от продвижения по службе, а свой способ игнорирования ситуации определяют как последнюю линию защиты.

Защитная стратегия способна привести к потере профессиональной идентичности, которая определяется как личностная позиция непричастности и ментальной непринадлежности к общественно приемлемой для данной профессии профессиональной морали. В некоторых же случаях человек отрицает, что что-то не так и ведет себя таким образом, словно ничего не происходит, тем самым перерабатывая, осозная кризисную ситуацию небольшими дозами.

Защитная стратегия свойственна тем людям, которые могут выполнять определенную деятельность и достигать положительных результатов за счет включения защитных механизмов при столкновении с трудностями. Предпосылки к конструктивному разрешению кризисной ситуации будут развиваться за счет здоровья человека либо за счет его переключения в непрофессиональную сферу. Среда преодо-

ления носит профессионально-нейтральный характер, поэтому профессиональное развитие данной группы нельзя считать полностью благополучным.

Другой возможный путь профессионального развития – депрофессионализация, деградация, саморазрушение. Данный феномен развивается в результате узкой специализации личности, которая сопровождается чрезмерной эксплуатацией довольно ограниченного набора качеств и свойств. Это порождает сужение профессионального опыта и сдвиг мотива на цель. Как следствие возникают профессионально обусловленные деструкции.

В работах Б. Г. Ананьева указывается на возможность развития деструкции личности, но только после завершения профессиональной деятельности вследствие изменения статуса, ролей и образа жизни⁴¹. Мы же считаем, что профессиональное развитие сопровождается изменением статуса, ролей, мотивации, да и самого образа жизни на каждой стадии профессионального развития. Исследование профессионально обусловленных кризисов показало, что переживание критической ситуации сопровождается структурными изменениями субъекта деятельности: изменяется профессиональная направленность личности, ее компетентность. Следовательно, профессионально обусловленные деструкции могут развиваться на разных стадиях профессионального становления личности.

Профессионально-деструктивный путь развития обеспечивается депрессивной и аффективно-агрессивной стратегиями поведения личности.

Депрессивная стратегия характерна для людей, которые уже пережили неудачи в профессиональной деятельности. Таким людям присуще состояние подавленности, прогнозы на будущее у них пессимистичны, они не удовлетворены жизнью в целом. Депрессия и апатия приводят к дезорганизации профессиональной деятельности, личность оказывается не в состоянии выполнять профессиональные функции, не беспокоится по поводу оценки своего профессионализма и полностью утрачивает интерес к деятельности. Кроме того, данная стратегия может вызвать негативные изменения в семейной сфере, межличностном общении, различные деструктивные формы поведения. И если человек по каким-то причинам не хочет или не может

⁴¹ Ананьев Б.Г. Указ. соч.

воспользоваться психологическими приемами самосохранения, то он прибегает к самопоражающим способам поведения – алкоголизму, наркомании, суициду.

Депрессивную стратегию выбирают люди, которые не способны самостоятельно преодолевать собственные психологические проблемы. Накопление отрицательного результата своих действий вызывает у них огорчение, неуверенность, а в конечном счете – отказ от работы. Таким образом, неадекватное осознание сложившейся ситуации приводит к выбору личностью деструктивного способа преодоления кризиса профессионального становления, следствием чего может стать профессиональное и нравственное разложение.

Аффективно-агрессивная стратегия свойственна невротизированному типу личности. Такие люди, как правило, отличаются амбициозностью, агрессивно склонны противопоставлять себя окружающим. Низкий уровень профессионального самосознания не позволяет им выйти за пределы непрерывного потока повседневной профессиональной деятельности, освободиться от собственных эгоцентрических установок. Это приводит к тому, что человек начинает воспринимать агрессию как естественное проявление человеческой природы. Нередко агрессия преследует какую-либо позитивную для человека цель, но выбранный агрессивный способ поведения является неудачным и приводит к ухудшению ситуации.

При реализации аффективно-агрессивной стратегии поведения события воспринимаются однобоко, гибкость отсутствует, что приводит к выработке деструктивного способа преодоления кризиса, а это затрудняет поиск положительных вариантов разрешения кризисов профессионального становления. Агрессивность повышается за счет накопления отрицательных эмоций и становится средством борьбы против неопределенности, в которой может встретиться опасность.

Стратегии профессионального развития личности и соответствующие им способы преодоления кризисов профессионального становления представлены в табл. 14.

Таким образом, профессиональное самосохранение личности достигается за счет осуществления активной стратегии поведения в критических профессиональных ситуациях. Остальные стратегии профессионального развития ведут к профессиональной стагнации или появлению профессионально обусловленных деструкций. Профессиональ-

ное самосохранение личности предъявляет особые требования к уровню развития таких параметров, как активность, устойчивость, целостность, ценностные установки и отношения, уровень субъективного самоконтроля, профессиональная направленность. Эти характеристики создают основу для творческого отношения к жизни, для формирования ответственности за свою судьбу.

Таблица 14

Стратегии профессионального развития личности

Стратегия профессионального развития личности	Способ преодоления кризисов профессионального становления	Характеристика профессионального поведения личности
Активная	Конструктивный	Оптимизация деятельности, поиск новых возможностей самоосуществления
Защитная	Профессионально-нейтральный или стагнирующий	Уход от решения проблем, переориентация на другую сферу деятельности
Пассивная	Стагнирующий	Приспособление, подчинение внешним обстоятельствам, бездеятельность
Депрессивная	Деструктивный	Плохое самочувствие, апатия, подавленность, отсутствие интереса к профессиональной деятельности
Аффективно-агрессивная	Деструктивный	Раздражительность, агрессивность, амбициозность, противопоставление себя окружающим, низкий уровень профессионального самосознания

Одной из важных характеристик, обуславливающих профессиональное самосохранение личности, является локус контроля над значимыми для человека событиями.

В исследовании Е. В. Есликовой выявлено, что люди со средним уровнем интернальности выбирают пассивную или аффективно-агрессивную стратегию⁴².

Активная стратегия поведения, способствующая профессиональному самосохранению личности, обусловлена проявлением в структуре субъекта деятельности сопряженности и связанности между собой отдельных его единиц (жизненных отношений) во внутреннем пространстве и времени, способностью к самосозиданию и самостроительству, устойчивостью личности, ценностными ориентациями, динамической направленностью личности, оптимистическим прогнозированием, личностной ответственностью, ориентацией на успех и достижения. Активная стратегия предполагает деятельностное преодоление профессионально обусловленных кризисов и прогрессивное развитие субъекта профессиональной деятельности.

Деструктивные стратегии профессионального развития обусловлены отсутствием надорганической структурированности и сопряженности отдельных моментов жизни, экстернальной направленностью личности, астеничностью, низким уровнем оптимизма, преобладанием мрачных прогнозов относительно планируемой деятельности. В этих стратегиях преобладают механизмы психологической защиты и приспособления к окружающей действительности.

5.5. Преодоление кризисов профессионального становления

Траектория профессионального становления, его интенсивность определяются в процессе преодоления кризисов. Это активный, результативный внутренний процесс, позволяющий реально преобразовывать профессионально обусловленную психологическую ситуацию. Интенсивность переживания кризиса определяется активностью личности и устройством психологического жизненного мира индивида (внешние и внутренние условия жизнедеятельности). Человек всегда сам и только сам может пережить события, обстоятельства и изменения своей жизни, породившие кризис. Вместе с тем существуют условия, позволяющие в определенной степени управлять процессом пе-

⁴² *Есликова Е.В.* Психологические особенности конфликтов профессионального самоопределения личности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2000.

реживания кризиса, создавать предпосылки к оптимальному его преодолению или, по крайней мере, препятствовать развитию социально деструктивных путей разрешения кризиса (алкоголизм, невротизация, психопатизация, противоправное поведение и т. д.).

Разрешение кризисных противоречий бывает конструктивным и деструктивным (А. К. Маркова, М. К. Татушкина и др.). *Конструктивное* разрешение предполагает серьезную перестройку профессионального сознания и деятельности, переход личности на более высокий уровень развития (Л. И. Анцыферова, А. К. Маркова, Л. М. Митина). Это активное, творческое преодоление кризисных противоречий, направленное на продолжение или восстановление прерванной кризисом линии профессионального становления. Только конструктивное разрешение кризисов профессионального становления ведет за собой прогрессивное развитие.

Деструктивный выход из кризиса может повлечь регресс личности, резкую смену профессии, отход от активной профессиональной деятельности. Это нерациональное, пассивное, неадекватное реагирование на кризис или уход от кризисных явлений и возложение ответственности за разрешение противоречий на других или на обстоятельства.

Уход от кризисных явлений возможен в виде ухода из семьи, смены профессии, перехода в другую возрастную группу. Это свидетельствует о проявлении симптома избегания трудностей, о неспособности продуктивно разрешить возникшие противоречия или о невозможности длительно и настойчиво преодолевать их. Иногда уход может восприниматься как форма активного поиска жизненной позиции. Однако на самом деле внешняя радикальная перемена жизни является симптомом своеобразного «кризиса активности»⁴³, неспособности разрешить кризис.

Феномен «возложения ответственности» также проявляется в самых разнообразных формах, в которых фактически находит отражение занижение роли Я, личной активности, отсутствие инициативы или избегание ответственности. Все это ведет за собой регресс личности.

Процесс конструктивного преодоления кризиса личности предъявляет особые требования к уровню развития активности, устойчи-

⁴³ Абульханова-Славская К.А. Жизненные перспективы личности // Психология личности и образ жизни. М., 1998. С. 137–145.

вости, целостности, ценностных установок и отношений, уровня субъективного самоконтроля, профессиональной направленности, создающих основу для формирования ответственности за свою судьбу, свое профессиональное становление.

Внешние факторы, детерминирующие кризис, влияют на процесс переживания, только преломляясь через внутреннюю структуру индивида. Поэтому особое значение приобретает такое качество личности, как устойчивость. Устойчивость – одно из проявлений активности, направленное на функционирование целостной системы, гасит, сводит на нет широко варьирующие и нередко мощные внешние и внутренние воздействия на важные параметры личности⁴⁴. Без такой компенсаторной защиты функционирование личности не могло бы быть целостным, направленным, созидательным.

Для человека, проникшегося высшей духовной ценностью, выбор перестает быть животрепещущей проблемой, поскольку он уже раз и навсегда выбрал свой жизненный путь, нашел себя, обнаружил источник осмысленности бытия и некую жизненную истину и тем самым как бы предрешил (не в деталях, а в принципе, не с внешней, а с внутренней, ценностно-смысловой стороны) все возможные последующие выборы. Ценность внутренне освещает всю жизнь человека, наполняя ее подлинной свободой – свободой от колебаний и страха, свободой творческих возможностей.

Если человеку не удастся справиться с кризисами как естественным сопровождением профессионального роста, то могут возникать разнообразные личностные деформации, т. е. искажение конфигурации личностного профиля за счет угасания позитивных установок и усиления негативного отношения к себе или другим людям.

Преодоление кризисных явлений требует от личности профессионального поступка и психологически компетентного отношения к себе. Не всякая личность может самостоятельно найти конструктивный выход из кризиса. Высокая психическая напряженность, отрицательные эмоции, пассивное отношение к себе, заниженная самооценка часто приводят к деструктивному профессиональному поведению.

Личность, находящаяся в ситуации кризиса, нуждается в своевременной психологической поддержке и помощи руководителей, друзей.

⁴⁴ Асеев В.Г. Значимость и временная стратегия поведения // Психол. журн. 1981. Т. 2, № 6.

Компетентную помощь могут оказать практические психологи. К эффективным психотехнологиям преодоления кризисов профессионального становления относятся психопрофилактика кризисов, диагностика социально-профессиональных качеств личности как информационная основа коррекции профессионально-психологического профиля личности, тренинги личностного и профессионального роста, рефлексия профессионального развития, составление психобиографии и траектории профессионального становления личности, разработка альтернативных сценариев профессиональной жизни, индивидуальное консультирование, прогноз желаемых профессиональных достижений. Психотехнологии преодоления кризисов профессионального становления создают условия для прогрессивного целенаправленного профессионального развития, способствуют профессиональной самоактуализации личности.

5.6. Психотехнологии профилактики и коррекции профессиональных неудач

В психологии разработано достаточно много подходов к преодолению негативных последствий неудачи. Все они напрямую связаны с развитием внутренних ресурсов – соответствующих личностных качеств, эффективных стратегий поведения, а также стратегий совладания (coping) с ситуацией.

К качествам, которые определяют влияние успеха и неудачи на результативность деятельности, относят:

- 1) мотивационные (мотивы стремления к успеху и избегания неудачи, уровень притязаний и самооценка);
- 2) эмоциональные (фрустрационная толерантность и эмоциональная устойчивость);
- 3) волевые (целеустремленность, настойчивость, самообладание);
- 4) оценочные (оптимизм и пессимизм, устойчивый тип атрибуции)⁴⁵.

Некоторые из них учтены в современных системах обучения, разработанных для коррекции поведения, имеющего признаки беспомощности и депрессии. Тем не менее о единой системе, которая охватывала бы все перечисленные группы качеств и способствовала раз-

⁴⁵ Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности. М., 1996.

виту успешных стратегий противодействия профессиональным неудачам, пока говорить рано.

Согласно подходу Х. Хекхаузена, корректирующему влиянию в программе модификации поведения должны подвергаться (по отдельности или вместе) три детерминанты: процессы формирования уровня притязаний на основе личного стандарта, каузальная атрибуция успеха и неудачи и самооценка⁴⁶. При этом коррекция эмоционально-волевых качеств приобретает характер дополнительного эффекта. Под модификацией поведения, по сути, понимается выработка адекватной самооценки, которая, в свою очередь, делает человека менее зависимым и эмоционально устойчивым в случае профессиональной неудачи.

По мнению Х. Хекхаузена, адекватная самооценка может быть сформирована при наличии у человека индивидуализированного личностного стандарта своих достижений. Для выработки такого стандарта любое педагогическое воздействие должно опираться на «индивидуальные относительные нормы» в противовес «социальным относительным нормам», где критерием оценки являются достижения других людей или усредненные нормативы. Индивидуальные нормы отличаются от социальных гибкостью, создают реалистичный уровень притязаний, обеспечивают зону «максимальной мотивации» (или зону ближайшего развития) и позволяют объяснять успех и неудачи внутренними причинами.

Рассмотрим основные направления профилактики и коррекции психологических последствий профессиональных неудач.

Для формирования адекватной самооценки применяются *педагогические воздействия*, состоящие в следующем:

- индивидуальное дозирование уровня трудности промежуточных задач, который соответствует уровню возможностей человека на данный момент или немного превышает его;
- самостоятельность в выборе уровня трудности задачи, которая повышает уровень личной ответственности человека за ее решение и создает ощущение причастности к достигнутому результату;
- ориентация атрибуции педагога (как в случае успешных результатов, так и в случае неудачи) на изменчивые внутренние факто-

⁴⁶ Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. СПб., 2003.

ры (в основном на величину приложенных усилий), на свойства, поддающиеся коррекции и зависящие от обучающегося.

С целью формирования адекватной самооценки используются такие психологические приемы, как тренинги, ролевые игры, создание ситуации успеха.

Несмотря на то что данный подход первоначально разрабатывался как средство создания общего иммунитета к влиянию неудачи у школьников, его удалось воплотить и в работе со взрослыми людьми – предпринимателями и профессионалами, которые обучались новым видам деятельности.

Следующее направление коррекции беспомощности, вызванной профессиональными неудачами, направлено на *изменение соотношения мотивов стремления к успеху и избегания неудачи*. Согласно теории мотивации достижения Д. Мак-Клеланда, наиболее благоприятным является преобладание в 2 – 3 раза величины мотива стремления к успеху над величиной мотива избегания неудачи. Причем абсолютная величина мотива стремления к успеху не должна быть очень большой, а мотива избегания неудачи – очень маленькой.

Теоретическим основанием системы воздействия является представление Д. Мак-Клеланда о мотивах как об аффективно окрашенной «сети ассоциаций» между побуждением и предвосхищаемыми и реальными переживаниями успеха и неудачи. Для того чтобы сделать мотив стремления к успеху доминирующим, нужно увеличить число его аффективных ассоциативных связей.

В качестве технологии изменения соотношения мотивации достижения и мотивации избегания неудач используется мотивационный тренинг, который включает анализ содержания собственных рассказов по «Тематическому апперцептивному тесту» с выделением ключевых категорий мотивации достижения; разбор конкретных случаев поведения, направленного на достижение; отработку реалистичного целеполагания в игровых условиях, анализ собственного образа жизни и его совмещение с деятельностью достижения; организацию социальной поддержки побуждений к достижению и т. д.

Использование подобных тренингов в разных странах показало их высокую эффективность и окупаемость, особенно после того как содержание курсов было скорректировано с учетом положений теории атрибуции, а в дальнейшем – с учетом представлений об инди-

видуальных относительных нормах. Последние два дополнения позволили показать эффективность курсов не только для предпринимателей и школьников, но и для безработных.

Технологией преодоления выученной беспомощности, по мнению М. Селигмана, является разработка *программы самообучения для преодоления неприятностей*, частным случаем которых является неудача.

Цель программы – научиться осознавать процесс перехода ситуативной неприятности в еще более неприятные последствия. Теоретической основой данного подхода является «модель неприятности ABC», предложенная А. Эллисом. ABC – это английская аббревиатура (русская – НМП), обозначающая типичный последовательный переход от неприятности (Н) и размышления о ней к мнению (М) о неприятности. Мнение – это итог размышлений о неприятности и ее причинах. Оно-то и является важнейшей предпосылкой дальнейших последствий (П) того, что мы чувствуем и совершаем.

Чтобы освоить технику преодоления неприятности, необходимо сначала научиться устанавливать связь между неприятностью (Н), мнением (М) и последствием (П), а затем – развить способность замечать действие НМП в реальной жизни.

В процессе тренировки упомянутой способности производится анализ конкретных ситуаций, позволяющий проследить, как сформированное мнение оказывает влияние на наше поведение. Если мнение неадаптивно, то последующее поведение также будет неадаптивным. Неадаптивным считается пессимистическое мнение, которое фиксирует причины неприятности как постоянные, внутренние и глобальные, а благоприятные события – как временные, зависящие от внешних обстоятельств и частные. Чтобы противостоять подобным неадаптивным мнениям, предлагается несколько способов.

Первый способ заключается в отвлечении от навязчивых пессимистических мыслей, которые непрерывно вращаются в голове. Смысл приемов, позволяющих избавиться от этого негативного внутреннего диалога, сводится к переключению внимания на другой объект или событие, запрету на мысли о «плохом» и т. д.

Второй способ состоит в обсуждении с самим собой вопроса о справедливости пессимистического мнения. Для этого используют обычные приемы ведения дискуссии: предоставление свидетельств в свою пользу, указание на альтернативные причины неприятности,

снижение значимости ожидаемых последствий, отказ от проверки достоверности своего мнения, формулирование другого мнения или переход к отвлечению.

Третий способ – переход после обсуждения к активизации своего поведения. Для этого человек принимает решение совершить ряд действий, направленных на выход из ситуации. Уже первый конкретный шаг в этом направлении позволяет разорвать замкнутый круг бесконечного «пережевывания» ситуации.

Способы противодействия неприятности, предложенные М. Селигманом, вытекают из его концепции оптимизма – пессимизма, основанной на модели выученной беспомощности. Согласно этой модели, на природу беспомощности, которая формируется после неудач, влияют «причинные верования» – субъективные установки на факторы происходящих событий. Эти установки вызывают мощное психическое состояние, которое может лежать в основе депрессии, болезни и даже смерти. Ключевым фактором, определяющим, где и когда проявятся признаки беспомощности, является специфическое причинное объяснение, которое дает человек негативным событиям. Когда происходит неудача, он задает себе вопрос, почему это случилось. Некоторые стили ответов на этот вопрос ведут к распространяющейся беспомощности, в то время как другие – нет⁴⁷.

Способ (стиль) объяснения причин (ответы на вопросы) зависит от сочетания трех параметров: интернальности – экстернальности (параметр направления, определяющий внутренний либо внешний источник события); глобальности – специфичности (пространственный параметр, определяющий тотальность события или его связь с конкретной ситуацией); устойчивости – неустойчивости (временной параметр, определяющий постоянство либо кратковременность происходящего события). Если индивидуум интерпретирует плохие события как имеющие внутреннюю причину, признаки беспомощности после этих событий включают потерю чувства собственного достоинства («Это из-за меня»). Устойчивые объяснения («Это будет продолжаться вечно») приводят к более длительной беспомощности после негативных событий, а глобальные («Это подрывает все, что я делаю») – к полной беспомощности.

⁴⁷ Батурин Н.А. Психология успеха и неудачи. Челябинск, 1999.

В ситуации неудачи интернальные, глобальные и устойчивые объяснения характеризуют пессимистическое отношение человека к событию, или пессимистический стиль объяснения; конкретные, ограниченные во времени и экстернальные – являются признаками оптимистического стиля объяснений. И наоборот, в случае успеха экстернальные, конкретные и временные объяснения события означает пессимизм, а интернальные, глобальные и общие – оптимизм (табл. 15).

Таблица 15

Стиль объяснений (оценок) позитивных и негативных событий в зависимости от восприятия пространства, времени и направления их причин

Параметр объяснения причины события		Стиль объяснения причины события	
		Негативное событие (неудача)	Позитивное событие (успех)
Пространственный	Глобальность	Пессимистический	Оптимистический
	Специфичность	Оптимистический	Пессимистический
Параметр направления	Внешний	Оптимистический	Пессимистический
	Внутренний	Пессимистический	Оптимистический
Временной	Устойчивость	Пессимистический	Оптимистический
	Неустойчивость	Оптимистический	Пессимистический

Однако оптимизм и пессимизм – это глобальные отношения личности к внешнему миру, в их глубинной основе лежат потребности, базовые установки и доминирующие ценностные ориентации, которые формируются в раннем детстве и укореняются в процессе всей жизни. Поэтому их изменение вряд ли возможно путем изменения рассуждений. Тем не менее предложенные способы можно использовать, во-первых, при несущественных неудачах; во-вторых, для косметической коррекции привычного пессимистического образа мыслей.

Кроме описанных подходов к коррекции выученной беспомощности, опирающихся на когнитивистски ориентированные теории атрибуции, заслуживают внимания и методы воздействия другой ориентации.

Согласно теории оперантного анализа решения проблем, учитывающей функциональную взаимосвязь между поведением индивидуума и окружающей средой, существует три *возможных способа реа-*

гирования субъекта в критических ситуациях, требующих определенного выбора, связанного с изменением⁴⁸:

1) стереотипная реакция – автоматическая цепочка действий, проверенная опытом, которая приводила к успеху в прошлом;

2) реакция фрустрации, ведущая к избеганию и выходу из ситуации без достижения результата;

3) эвристическая реакция, предполагающая нестандартное решение, как правило, следующее за серией неудачных попыток решить проблему стандартным путем. Эта реакция проявляется в форме инсайта, или резкого скачка.

Американский психолог Ш. Болс рассматривает факторы, оказывающие влияние на выбор того или иного способа реагирования (прошлый опыт, который может быть негативным; интерес к проблеме; принципиальная способность решить данную проблему, которая часто зависит от наличия адекватной информации), а также сопровождающий их эмоциональный фон. Традиционное реагирование не вызывает особых эмоциональных переживаний и является, с этой точки зрения, нейтральным. Фрустрированное реагирование характеризуется негативным эмоциональным фоном, связанным с деструктивностью поведения, поиском виноватых и позицией «жертвы». Эвристические реакции сопровождаются чувством любопытства, полноты происходящего и восторга от полученного эффекта.

Ш. Болс предлагает модель описания всех вариантов решения проблемы через топологическую модель, разработанную в теории катастроф. Модель представляет собой искривленную в пространстве плоскость, точка перегиба которой соответствует «точке катастрофы». Момент инсайта на этой плоскости можно отразить через «скачок» с одной плоскости на другую. Если для осуществления «скачка» недостает ресурсов, человек «застревает» на одной из плоскостей и не находит выхода из ситуации.

Модель, хотя и выглядит избыточно образной и механистической, представляется полезной для исследователей, простых людей, попавших в проблемную ситуацию, а также для педагогов, обучающих эвристическим приемам решения проблем. Основная задача, объединяющая возможных «потребителей» модели – свести к мини-

⁴⁸ Батурин Н.А. Указ. соч.

мumu страх неудачи и последующую беспомощность, которая заканчивается избеганием критических (проблемных) ситуаций, развить в себе способность противостоять временному неудаче и научиться четко определять «точку катастрофы», выход за которую является условием успешного решения проблемы.

Таким образом, момент изменения возможен в «точке катастрофы», которая занимает конкретное место в пространстве и во времени. Важно осознавать следующее:

- 1) «катастрофы» неизбежны, так как это единственный путь развития;
- 2) «катастрофы» можно прогнозировать.

Для «скачка», ведущего к изменению, необходимы специфические ресурсы: адекватная информация о ситуации и собственных возможностях; высокая мотивация; способность к эвристическому типу реагирования, смысл которого – в самом процессе решения, а не в получении результата.

Само по себе изменение носит вероятностный характер и поэтому всегда связано с неопределенностью. Страх неопределенности снимается за счет творческого отношения к решению проблемы, которое является отражением потребности личности в самоактуализации. С этих позиций следует утверждать, что в творчестве не может быть успеха или неудачи, а может быть только новое решение, продвигающее человека вперед независимо от степени его гениальности. Возможно, это и есть настоящий оптимизм, в основе которого лежит автономия от прошлого негативного опыта, а также от возможных неудач в будущем.

Еще одно направление в коррекции беспомощности, возникающей в результате профессиональных неудач, связано с *развитием самоуважения*.

Только развитое чувство собственного достоинства позволяет жить в гармонии с собой и окружающими. Самоуважение зависит от социального окружения и принятых в обществе норм, а достоинство – категория более высокого порядка, которая от природы дана всем людям. К сожалению, в процессе жизни под влиянием воспитания и других внешних условий глобальное позитивное отношение к себе может искажаться и уходить на глубокий подсознательный уровень, утрачивая связь с реальностью. Для того чтобы восстановить эту связь, необ-

ходимо принять здоровые базовые верования, смысл которых сводится к следующему: каждый человек – способный, любящий, ценный, сильный и равный другим.

Быть способным означает иметь все возможности для реализации своих целей и амбиций; вносить вклад в благополучное существование себя и других людей; проживать жизнь «здесь и сейчас»; заботиться о себе и других; вступать в контакт, разрешая проблемы мирным путем.

Быть сильным означает признание собственного влияния на окружающий мир и возможности выбора своих действий, признание того, что люди реагируют на меня так, как я себя предъявляю, а также того, что я имею такое же влияние на тех, кто живет вокруг меня, как и они на меня.

Быть любящим означает, что человек может относиться к другим и самому себе с теплом и заботой; что каждое чувство, которое испытывает человек, уникально; что человек растет и развивается, когда дает и получает поддержку; что человек может создать такую среду, в которой процветал бы гуманистический дух.

Быть ценным означает ценность человеческой личности как таковой, просто потому что она существует; принятие собственной значимости; наличие смысла в любом аспекте получаемого опыта.

Быть равным означает быть не хуже и не лучше кого-либо другого; осознавать себя как часть целого; относиться к другим независимо от их достоинств и недостатков; верить в то, что возможности человека всегда выше, чем проблемы, с которыми он сталкивается.

Для *коррекции пессимистической оценки* представляется принципиально важным следующее:

1. Воля к жизни («витальность»), смысл которой во многом перекликается с понятием оптимизма, зависит от отношения человека к событиям, фактам, ситуациям (как внешним, так и внутренним). Признание собственной адекватности – первый и значимый шаг в достижении целей.

2. Позиция человека в каждой конкретной ситуации может быть выражена одним из двух лозунгов: «Я на своей стороне» или «Я в своем случае». Первая позиция демонстрирует проживание ситуации «здесь и теперь», когда события оцениваются как таковые, без связи с собственной некомпетентностью, беспомощностью или ущер-

бностью. Вторая показывает, что человек «заиклился» на неудаче или собственном изъяне, ищет виновника происходящего и тем самым выражает готовность вступить в психологическую игру в роли «жертвы». Знание собственных недостатков (которые в реальности не всегда таковыми являются) может превратиться в этом случае в основание для ложного представления о собственной уникальности («Так плохо, как мне, никому никогда не было»; «Я рос без отца, поэтому имею право на особое отношение к себе»; «Я чернокожий, поэтому никогда не получу признания»). Таким образом, «жертва», присвоившая себе особое право быть самой несчастной, превращается в «преследователя» и исключает возможность равных, полноценных отношений с другими людьми.

3. Все люди рождаются автономными существами, однако в процессе воспитания, ограничивающего спонтанность самовыражения, у них появляется специфический опыт выживания в роли «жертвы». «Жертва» отличается тотальной склонностью к неудачам, пессимистическим взглядом на жизнь и блестящим умением находить виновника своих несчастий. Следуя этой роли, человек способен испытывать позитивные эмоции только в тех случаях, когда (как это ни парадоксально) его негативные прогнозы подтверждаются. Более того, обижаясь и обвиняя других или себя в своих несчастях, «жертва» впадает в зависимость либо от собственных «изъянов», либо от других людей, а ее пессимистические ожидания превращаются в своего рода «самосбывающиеся пророчества». Такое отсутствие автономии – первый признак утраты здоровых базовых верований, а следовательно, и адекватной оценки себя и окружающего мира, жизни вообще.

4. Утрата всех здоровых базовых верований (убеждений) делает человека полностью беспомощным, ведет к депрессии, саморазрушению и в конечном итоге даже к смерти. Утешает то, что у большинства людей эти убеждения утрачены или ослаблены частично, причем не все из них, а только часть. Чтобы осознать, где именно находится «слабое место», важно научиться понимать собственные чувства, которые являются сигналами, отражающими какую-то значимую и неудовлетворенную потребность человека.

5. Цель любого осознания, или саморефлексии, – понять, что, как и почему происходит. То, что происходит с человеком дальше, зависит от его собственного выбора. Самый простой, на первый взгляд,

путь – принять ситуацию такой, какая она есть. Однако самые простые пути не всегда доступны психике человека, которая очень сложна. Сложных пути два, и они являются отражением движения энергии, которая может быть направлена либо в сторону защиты, либо в сторону творчества. Первый путь – это путь избегания и стагнации, второй – путь изменения и развития.

6. Любое изменение связано с чувством страха, вызванного неопределенностью в будущем и отказом от стереотипов прошлого, прочно усвоенных с детства и когда-то успешно защищавших человека от возможных несчастий. Это чувство естественно, и для того чтобы справиться с ним, необходимы особые ресурсы (высокая мотивация; профессиональная поддержка; осознание невозможности жить как раньше; способность отделять «отжившие» установки от тех, которые являются ключевыми и необходимыми в структуре собственной личности).

7. Один из сильнейших ресурсов – доброта, которая часто отвергается, особенно при самолечении. Поэтому наиболее эффективным способом стимуляции изменений является позитивная самоконфронтация, смысл которой состоит в том, чтобы «быть на своей стороне», а не «в своем случае», т. е. использовать новую информацию не против себя (обвиняя, унижаясь и т. п.), а на благо себя и своего личностного развития. Любые изменения требуют доброго, бережного отношения к себе. Иначе они будут иметь насильственный характер и не помогут выработать ничего иного, кроме реакции избегания на «опасную» ситуацию.

Таким образом, для преодоления беспомощности необходимо проделать ряд психологических шагов, ведущих к внутреннему изменению:

1) осознать, что признаки беспомощности налицо; пережить этот факт как явление, неизбежное в данном виде деятельности;

2) задать себе самоконфронтирующий вопрос: «Я на своей стороне или я в своем случае?» Смысл ответа на вопрос в том, чтобы уйти от искушения быть «жертвой» и в итоге оказаться на «своей стороне»;

3) проверить, какое из здоровых базовых убеждений в данном случае ослаблено, последовательно задавая себе вопросы: «Хочу ли я верить в то, что я человек способный, ценный, сильный, любящий и равный?», тщательно отслеживая собственные внутренние реакции;

4) услышать и понять сигналы, которые проявляются в виде негативных чувств и означают ущемление какой-то важной потребности;

5) осознать, какое изменение необходимо и, возможно, совершить его немедленно;

6) если необходимы дополнительные ресурсы, уделить их наработку такое количество времени, которое потребуется.

Эти шаги могут быть восприняты как слишком абстрактные и в каком-то смысле механистические. Тем не менее грамотно организованные психологические группы личностного роста следуют в своей работе примерно такой же схеме, только в них ресурсы не надо искать дополнительно, они заложены в динамических законах подобных групп и в личностях самих участников.

Таким образом, существующие направления коррекции выученной беспомощности включают в себя несколько общих моментов: когнитивный компонент (основанный на осознании негативных стратегий мотивации, восприятия ситуации и последующего реагирования на нее); мотивационно-поведенческий компонент (формирование новых, эффективных мотивационных установок и стратегий поведения); эмоциональный компонент (позитивное аффективное подкрепление).

В то же время каждый из подходов имеет и свою специфику, которая отражена в табл. 16. Теория «относительной нормы» в обучении опирается на формирование индивидуализированного личностного стандарта достижений, теория мотивации достижения – на установление баланса между такими свойствами личности, как склонность к неоправданному риску и чрезмерная осторожность. Переформулированная модель выученной беспомощности является теоретической основой для направленной выработки оптимистического стиля объяснений причин успеха и неудачи. Подход с позиции теории катастроф делает акцент на творческом подходе в проблемной ситуации, а психотерапевтические теории – на переформировании системы ценностей человека, включении в эту систему общего позитивного отношения к себе и жизни вообще.

Ни один из подходов нельзя назвать универсальным, однако их комплексное использование может дать мощный эффект, позволит добиться устойчивого изменения личности не только в плане поведенческих стратегий, но и на глубинном, оценочном уровне. В итоге человек сможет сам справляться со своими проблемами в будущем и уже не зависеть от каждой конкретной ситуации.

Таблица 16

Сравнительная характеристика особенностей ряда подходов
к коррекции выученной беспомощности

Теоретические основания	Специфика	Когнитивный компонент	Аффективный компонент	Поведенческий компонент	Развиваемые качества личности
1	2	3	4	5	6
Теория относительных оценочных норм	Индивидуализированный личностный стандарт достижений	Осознание своих возможностей, создание реалистичного уровня притязаний	Выработка эмоциональной устойчивости к неудаче	Выработка гибких установок, дающих возможность выбора	Оценочные и мотивационные
Теории мотивации достижения	Гармоничная пропорция мотивации достижения успеха и избегания неудачи	Отработка реалистичного целеполагания, анализ собственного образа жизни и его совмещение с деятельностью достижения	Формирование устойчивых аффективных ассоциативных связей между ожиданием успеха и его реальным переживанием	Выработка баланса между склонностью к неоправданному риску и чрезмерной осторожностью	Эмоциональные и мотивационные
Теория выученной беспомощности	Оптимистический стиль объяснений причин успеха и неудачи	Осознание стиля объяснений причин успеха и неудачи	Формирование стратегии прекращения негативного внутреннего диалога по поводу неудачи (навязчивых пессимистических мыслей)	Придание внутреннему диалогу конструктивного характера	Оценочные и эмоциональные

Окончание табл. 16

1	2	3	4	5	6
Теория оперантного анализа решения проблем – теория катастроф	Катастрофическая модель проблемной ситуации	Осознание типа реагирования на проблемную ситуацию	Подключение творческого компонента, дающего позитивные эмоции	Формирование эвристического типа реагирования на ситуацию	Эмоциональные и мотивационные
Психотерапевтические теории (современный транзактный анализ)	Система ценностей личности, готовность к изменениям	Осознание глубинных негативных установок личности	Преодоление страха изменений	Формирование позитивных установок по отношению к собственной личности, общего позитивного отношения к жизни	Оценочные, эмоциональные и мотивационные

Следует еще раз подчеркнуть, что этап изменения – это сложный момент в жизни любой личности. Поэтому все перечисленные подходы к коррекции беспомощности требуют профессионального сопровождения – специального обучения, основанного на индивидуальной поддержке и поэтапном преодолении страха неудачи.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Переживания – это активный, результативный внутренний процесс, позволяющий реально преобразовывать критические ситуации профессионального развития.

2. Преодоление психологических барьеров открывает перед человеком вариативные траектории профессионального развития. Профессиональное развитие и самосохранение обеспечиваются активной стратегией преодоления. Профессиональная стагнация обусловлена реализацией защитных и пассивных стратегий. В развитии профессионально обусловленных деструкций участвуют депрессивная и аффективно-агрессивная стратегии.

3. Выход из кризисов профессионального становления бывает конструктивным или деструктивным. Конструктивный выход предполагает разрешение противоречий профессионального развития или снижение их субъективной значимости. Деструктивный выход из кризиса может повлечь за собой регресс личности, резкую смену профессии, отход от активной профессиональной деятельности.

4. Преодоление профессионально обусловленных деструкций требует психологически компетентного отношения к самому себе и использования следующих психотехнологий: психопрофилактики, психологического консультирования, психокоррекции, личностно ориентированной терапии и психологической реабилитации.

5. Профессиональные неудачи снижают профессиональную активность и удовлетворенность деятельностью. Технологиями, позволяющими корректировать психологические последствия профессиональных неудач, являются формирование адекватной самооценки, самообучение преодолению профессиональных неприятностей путем осознания процесса перехода от ситуативной неудачи к более серьезным последствиям, развитие самоуважения, коррекция пессимистической оценки, результатов профессиональной деятельности и формирование мотивации к успеху.

Контрольные вопросы и задания

1. Назовите основные психологические новообразования зрелого возраста.

2. Объясните психологические причины кризисов взрослого человека.

3. Рассмотрите отличия организационного и профессионального консультирования.

4. Приведите примеры типичных ситуаций организационного консультирования.

5. В чем психологический смысл коучинга?

6. Назовите основные стратегии профессионального самосохранения.

7. Рассмотрите основные психотехнологии преодоления кризисов профессионального становления.

8. Что такое выученная беспомощность? Приведите психотехнологии ее преодоления.

9. Рассмотрите возможные способы преодоления профессиональных неудач.

Список рекомендуемой литературы

Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития [Текст] / Э. Ф. Зеер. М., 2007.

Истратова О. Н. Справочник психолога-консультанта организации [Текст] / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто. Ростов н/Д, 2006.

Максимов В. Е. Коучинг от А до Я [Текст] / В. Е. Максимов. СПб., 2004.

Немов Р. С. Основы психологического консультирования [Текст]: учеб. для студентов педвузов / Р. С. Немов. М., 1999.

Огнев А. С. Организационное консультирование в стиле коучинг [Текст] / А. С. Огнев. СПб., 2003.

Сыманюк Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности [Текст] / Э. Э. Сыманюк. М., 2005.

Управление персоналом [Текст]: учеб. для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2002.

Шейнис М. Ю. Рабочая книга психолога организации [Текст] / М. Ю. Шейнис. Самара, 2001.

Шнейдер Л. Б. Психологическое консультирование [Текст] / Л. Б. Шнейдер, Г. В. Вольнова, М. Н. Зыкова. М., 2002.

Глава 6

ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЕ НА СТАДИИ АКМЕПРОФЕССИОНАЛИЗМА

6.1. Психология акме-ориентированного профессионала

Достижение человеком вершины своего развития (акме), высшего профессионализма в труде, самореализация в разных жизненных сферах (А. А. Бодалев, А. А. Деркач, Е. А. Климов, Н. В. Кузьмина и др.) рассматриваются в рамках акмеологии – новой научной дисциплины, активно формирующейся с начала 1990-х гг. Согласно акмеологическому подходу, все позитивные линии онтогенеза возможны лишь при определенном социальном контексте: профессиональном труде, высоком профессионализме и успешности человека как субъекта труда, его особом отношении к профессии, способствующем большей согласованности индивидуальности человека с разными сферами его бытия.

Как правило, достижение вершины профессионального развития происходит в середине жизненного пути при условии и в процессе становления человека как профессионала и как активного субъекта своей жизнедеятельности. У людей, находящихся в зрелом возрасте и накопивших, собравших, впитавших определенный социальный, в частности профессиональный, опыт, наблюдается формирование особой смысловой сферы, отражающей зрелость субъективного ценностного фундамента. В концепциях самоактуализации А. Маслоу, самоподкрепления и самоэффективности А. Бандуры обозначен уникальный эффект трансформации накопленного жизненного опыта в своеобразные метаспособности, переводящие человека, находящегося на определенной ступени развития, в новые отношения с жизнью – из режима жесткого следования ее предписаниям в режим более свободных отношений, из отношений детерминации в отношения саморазвития, развертывающие самость человека. Эти трансформации обеспечивают акмепрофессионалу сравнительно независимый и качественно более высокий уровень функционирования. Механизмы таких качественных перестроек пока полностью не описаны, но для нас инте-

рес представляют условия их реализации: средний возраст, наличие профессионального и иного жизненного опыта, драматизм жизненного пути (возможно, связанный с социальными конфликтами или профессиональными неудачами), своеобразие жизненных целей, ценностей и пр.

В качестве референтных признаков феномена «акме» в литературе выделяются различные строго не формализуемые концепты с нечетким содержанием: стили (В. А. Толочек), инварианты профессионализма (А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин), метаспособности и метапрофессиональные качества (А. А. Деркач).

Смысл и тенденция психического развития человека в онтогенезе заключаются в приобретении им на соответствующих возрастных этапах в результате развития деятельности новообразований, связанных с расширением его возможностей и способностей и появлением у него соответствующих личностных качеств. По мере развития человека в социальном пространстве формируется социальная зрелость, усложняется структура и углубляется содержание самости, происходит приобретение себя в социальном мире.

В связи с этим В. А. Толочек отмечает, что у людей до 35–45 лет происходят процессы своеобразной социальной, профессиональной «стандартизации» – стабилизации навыков, качеств, сформированных психологических механизмов (систем) адаптации к профессиональной среде. Однако в дальнейшем общие для всех закономерности и тенденции генеза утрачивают свою силу. Индивидуальные динамики профессионального развития субъектов после 35–45 лет разделяются, «расщепляются»: у одних продолжают процессы развития, у других они стабилизируются, а у третьих начинается выраженный регресс ранее сформировавшихся психологических систем (их деформация).

У большинства людей темпы эволюции психологических систем снижаются уже к 35–40 годам на фоне набирающих силу процессов инволюции и истощения биологических ресурсов субъекта. Показательно, что развитие сравнительно элементарных психологических систем (профессионально важных качеств и отдельных способностей) происходит раньше других, равно как и раньше начинается их инволюция. Наиболее сложные психологические системы, к которым относится профессионализм, эволюционируют дольше и более устойчи-

вы к последующему регрессу. Необходимо учитывать неоднородную динамику генезиса систем разной сложности при управлении профессиональным развитием субъекта⁴⁹.

К 40–45 годам биологические ресурсы акмепрофессионала снижаются, но, будучи активным субъектом своей жизнедеятельности, он индивидуально преобразует ранее освоенные социальные механизмы и таким образом усиливает свои ресурсы как личность, обеспечивая качественно новый уровень жизнедеятельности. Само изменение социальной позиции, ценностной и смысловой сферы акмепрофессионала создает уникальную ситуацию возможности освоения новых социальных ресурсов⁵⁰ (табл. 17).

Таблица 17

Социальные ресурсы личности

Виды социальных ресурсов	Содержание
Социальная сеть (социальные связи в интраиндивидуальной структуре личности)	Социальная интеграция, возможность подтверждения своей социальной значимости, чувство социального признания, социальная престижность и ролевой статус членов сети (партнеры, друзья, семья и пр.), интенсивность, продолжительность и когнитивная сложность контактов, надежность партнеров по общению, удовлетворенность контактами
Социальная поддержка (всяческая помощь, оказываемая индивиду средой в трудных ситуациях)	Эмоциональная, информационная, образовательная, материальная, медицинская помощь и другие виды социальной поддержки (со стороны членов семьи, друзей, государства и пр.) в трудных (стрессовых, кризисных) ситуациях, разделение ответственности и сотрудничество в разрешении личных, семейных и профессиональных проблем, помощь в разрешении конфликтных ситуаций

⁴⁹ Толочек В.А. «Социализация в квадрате»: локализация феномена «акме» и его вероятные детерминанты // Мир психологии. 2005. № 4.

⁵⁰ Сайко Э.В. Субъект: создатель и носитель социального. М.; Воронеж, 2006.

Если в раннем детстве основные ресурсы развития человека сосредоточены преимущественно в микросреде (семье), то в зрелом возрасте по мере истощения биологических ресурсов человек становится более зависим от ресурсов макросреды, поэтому акцент развития профессионала смещается в новые потенциальные пространства его прямых и опосредованных межличностных взаимодействий, как в форме присвоения ресурсов социальной среды, так и в форме совместных взаимодействий с другими. Таким образом, становление акмепрофессионала невозможно без освоения и присвоения им мощных пластов социальных накоплений, вне и без широкой сети как прямых, так и опосредованных межличностных взаимодействий.

При этом социальные ресурсы не просто пассивно присваиваются субъектом, а выступают важным инструментом самоизменения и саморазвития. Другими словами, в акмеологическом развитии акцент переносится с ситуации выпитывания социального человеком на реализацию, выполнение себя, презентацию себя и своего Я обществу, осуществляемых в реальной социально значимой, творческой деятельности.

Человек, реализуя субъектную позицию в деятельности, постоянно испытывает потребность состояться, самовыразиться и на высших уровнях развития этой потребности достигнуть акме как высшего проявления человеком себя в своем осуществлении. Потребность человека самореализоваться выступает как реально действенная форма развертывания и расширения его самости. Потребность состояться как главная потребность человека (по М. К. Мамардашвили) объективно выражается в хорошо наблюдаемом феномене активности поведения человека, обусловленной не только материальными стимулами и даже признанием его значимости другими, но и тем их признанием, которое утверждает человека как действенного субъекта в собственных глазах. В связи с этим важнейшими характеристиками акмепрофессионала как носителя нового типа активности (созидательного) выступают субъектность и самость в их глубокой взаимообусловленности.

По мере развития у человека как акмепрофессионала формируется такая система самопрезентации в мире, которая позволяет достигнуть наивысших результатов самореализации в качестве субъекта своей жизни. Стремление человека к согласованию знаний о себе и о мире, необходимость гармонизации этих знаний являются причиной изменения как внутреннего мира человека, так и его жизни. На протяже-

нии всего жизненного пути человек пытается обрести, обретает и вновь теряет согласованность «внутреннего мира» и «мира внешнего», что переживается им как обретение или утрата гармонии в собственной личности и в собственной жизни⁵¹. Это ощущение является неотъемлемым атрибутом индивидуальности, внутренним критерием личностной целостности. Достижение ощущения целостности как результата зрелости личности есть следствие поэтапного и последовательного развития самосознания. Во взаимодействии с миром, в преобразовании окружающей действительности, в разрешении экзистенциальных противоречий собственного бытия человек обретает свое целостное Я. Таким образом, развитие личностной целостности является одним из важнейших условий достижения акме в период взрослости⁵².

Сознательно определяя свое отношение к миру, делая на этой основе ответственные личностные выборы, человек структурирует, созидает свое призвание в жизни, которое одновременно выступает задачей, требующей разрешения на протяжении жизненного пути личности. Уникальность жизненной задачи каждого человека обуславливается индивидуальностью его личности и фактом неизбежности смерти. Реализованное призвание на субъективном уровне может быть пережито личностью как достижение вершины своего развития. Воплощенный в поступках и продуктах деятельности смысл жизни человека делает бессмертным и его личность. Человек, достигший акме своего развития, и после смерти, «отражаясь» в других людях, выступает как деятельное начало, инициирующее формирование новых нравственных побуждений и общественных ценностей.

Основным психологическим механизмом достижения высшей точки в процессе личностного развития является *творчество*. В акте творчества личность как бы заново воссоздает окружающий мир сообразно своему Я. Кроме того, особое направление творчества человека – это созидание им себя, своего внутреннего мира, собственной душевной жизни⁵³. Творческий прорыв в новое осуществляется не только за счет изменения себя, саморазвития, субъектного роста, но и за счет деятельности

⁵¹ Купченко В.Е. Преодоление жизненных противоречий лицами различного типа ответственности в период зрелости // Психология зрелости и старения. 2008. № 3.

⁵² Бодаев А.А. Вершина развития взрослого человека: характеристики и условия достижения. М., 1998.

⁵³ Шадриков В.Д. Мир внутренней жизни человека // Психология: журн. Высш. шк. экономики. 2004. Т. 1, № 1.

субъекта как деятельности социально значимой, в которой он переходит через себя⁵⁴. При этом активная преобразовательная деятельность справедливо связывается с феноменом надситуативной активности.

Традиционно под *надситуативной активностью* понимают активность, выходящую за пределы адаптации к наличным или предполагаемым требованиям ситуации. В. А. Петровский под надситуативной активностью подразумевает такую активность, когда человек свободно и ответственно ставит перед собой цели, избыточные по отношению к исходным требованиям ситуации⁵⁵. Такая субъектная, внешне не мотивированная активность проявляется прежде всего в творчестве. В процессе творчества личность, с одной стороны, осознает и переживает целостность своего жизнетворчества как реализацию своей неповторимости, уникальности, с другой – воплощает себя в различных видах деятельности, в разнообразных плоскостях социального бытия, обогащая тем самым человечество в целом и обретая бессмертие в форме метаиндивидуального существования.

Многочисленные данные из области психологии развития и психологии творчества позволяют продемонстрировать две стратегии творческой самореализации в профессии: профессиональную концентрацию и равномерное распределение (балансировку) профессионально-личностного потенциала между различными сферами жизни человека.

Стратегия концентрации профессионально-личностного потенциала в профессиональной деятельности позволяет достигнуть максимального результата (вершины) в относительно короткие временные промежутки, т. е. временный дисбаланс необходим человеку для достижения максимального результата в реализации отдельных, актуальных в данный период сфер жизнедеятельности (например, профессиональной). Однако в масштабе всей жизни личность, как правило, стремится сбалансированно распределить собственные ресурсы в различных сферах жизни⁵⁶. В частности, в психологии творчества известна восходящая к М. Зощенко типология творцов, в соответствии с ко-

⁵⁴ Деркач А. А., Сайко Э. В. Развитие в акмеологии и акмеологическое развитие в структуре онтогенеза // Мир психологии. 2007. № 2.

⁵⁵ Петровский В. А. Психология неадаптивной активности. М., 1992.

⁵⁶ Марков В. Н. Механизмы реализации потенциала в контексте акмеологии развития // Мир психологии. 2007. № 2.

торой выделяются люди, прожившие недолгую, но эмоционально насыщенную жизнь, и творцы-долгожители⁵⁷. Причиной относительно короткой жизни творца выступает гиперконцентрация собственных ресурсов на предмете профессионального творчества, долгожители же, наоборот, равномерно распределяют (балансируют) свой профессионально-личностный потенциал на основе высокой саморегуляции, интеллекта и рефлексии.

Обобщая вышеизложенное, выделим основные критерии достижения личностью вершины профессионального развития (акме).

Первый критерий достижения акме – это *максимальное раскрытие индивидуальности и творческого потенциала личности* в самых различных сферах бытия человека. Если проанализировать акме многих выдающихся личностей, оставивших заметный след в истории общества, то в первую очередь обращает на себя внимание их яркая индивидуальность, творчество в самом широком понимании этого феномена на протяжении всей жизни.

Второй критерий – *высочайший уровень нравственного развития личности*, который проявляется в неукоснительном следовании нравственным стандартам, гуманистической направленности различных видов социальной активности личности.

Третий критерий – *обретение смысла своей жизни*, переживание ее уникальности, ценности и неповторимости в социально-историческом плане. Осознание своего призвания в жизни и нахождение оптимальных способов реализации собственной жизненной задачи, а также рефлексия по отношению к прошлому, настоящему и будущему – факту неизбежности смерти – гармонизируют смысложизненные ориентации личности. Переживание осмысленности собственного бытия личности в мире благотворно влияет и на людей, с которыми она взаимодействует.

Четвертый критерий – *высокая степень личностной адаптированности* в зрелом возрасте, т. е. нахождение и реализация оптимальных форм и способов совладания и компенсации снижения биологических ресурсов за счет оптимизации использования дополнительных социальных пространств деятельности.

⁵⁷ Дружинин В.Н. Психология общих способностей. М., 1995.

Пятый критерий – *постоянное стремление к совершенствованию своей личности и различных видов деятельности*, осуществляемых в зрелом возрасте.

Шестой критерий – *достижение мудрости* как результата личностной целостности и высшей степени самосознания личности.

Седьмой критерий – *широкий диапазон метаиндивидуального существования личности*, т. е. идеальная представленность личности в других людях, которая оказывает позитивное влияние на их духовно-нравственное становление даже при отсутствии непосредственного взаимодействия с ними. Такие яркие личности, как Микеланджело, И. В. Гете, З. Фрейд, Л. Н. Толстой, А. В. Суворов и многие другие, даже после своей смерти способствуют духовно-нравственному совершенствованию многих поколений людей. Хотя их и разделяют целые исторические эпохи в развитии общества, благотворное влияние их личности со временем возрастает, что свидетельствует об обретении ими своего духовного бессмертия, не подвластного течению времени.

В заключение необходимо отметить, что не психические ресурсы и не социальная ситуация сами по себе, а субъект, обладающий психикой и способный к интеграции в социальное пространство, творит историю, в том числе собственную акмеологическую историю как субъекта профессиональной деятельности в поле функционирования противоречивого, многоаспектного и неоднозначно трактуемого бытия.

6.2. Психологические предпосылки инновационной деятельности

Инновационная деятельность рассматривается как необходимое условие достижения вершины профессионализма, потому что прогресс развития невозможен без новаторского поиска новых эффективных алгоритмов и способов выполнения деятельности, нетривиального решения профессиональных задач. Только направленность на созидание позволит получать качественно иные результаты, осуществлять прорыв в новые области профессиональной деятельности. Анализ деятельности и личностных качеств людей, достигших выдающихся

профессиональных результатов, подтверждает наличие у них сильной инновационной направленности.

Анализ научной литературы показывает, что проблема инноваций изучалась в рамках системной методологии (О. С. Анисимов, В. С. Дудченко, В. Т. Ополе, Б. В. Сазонов), социологии (Н. И. Лапин, А. И. Пригожин), социальной (Ю. Л. Неймер, Л. А. Петровская) и педагогической психологии (М. С. Бургин, С. В. Дмитриев, Ю. Н. Кулюткин, С. Д. Поляков, Г. С. Сухобская), психологии управления (Е. Т. Гребнев, И. С. Ладенко) и акмеологии (В. И. Долгова, С. Н. Маслов, С. Ю. Степанов, Е. А. Яблокова и др.).

В психологической традиции тема инноваций и профессионального творчества рассматривалась в контексте проблемы принятия творческих решений (Н. Г. Алексеев, Д. Б. Богоявленская, Д. Н. Завалишина, Б. Ф. Ломов, Я. А. Пономарев, О. К. Тихомиров и др.) и на материале решения творческих задач (В. К. Зарецкий, Н. Б. Сазонтьева, А. Б. Холмогорова).

Инновация в широком смысле слова – это сознательно вводимое изменение, а в более узком – процесс, направленный на изменение традиционных элементов определенной системы или их взаимосвязей и достигающий результата в виде нового состояния системы⁵⁸.

Согласно достаточно общей классификации, выделяются следующие *виды нововведений*:

- предметно-целевые – нововведения, направленные на производство и разработку новой продукции;
- технико-технологические – новые средства производства и новые технологии;
- организационно-управленческие – разработка и применение новых организационных структур и методов управления трудовым коллективом;
- социально-экономические – социальная разработка и применение новых экономических механизмов функционирования организации.

В рамках акмеологического подхода к исследованию инноваций основное внимание уделяется проблеме «внутренней» иннова-

⁵⁸ Пригожин А.И. Нововведения в организациях // Проблемы управленческих нововведений и хозяйственного экспериментирования. Таллин, 1978.

ции, когда инициатором и автором нововведения является сам специалист. В данном контексте под инновацией понимаются такие изменения в профессиональном сознании и профессиональной деятельности субъекта, которые являются результатом творческого переосмысления стереотипов на уровне смысловой структуры субъекта (смыслотворчество), а также изменения его жизнедеятельности (жизнетворчество).

К личностным качествам, способствующим реализации инновационной деятельности, относят склонность к риску, заинтересованность в служебном росте, высокий профессионализм, личностную заинтересованность, инновационную направленность. Инноваторы – это люди с высокой способностью к социальной адаптации, легко приспосабливающиеся к неудобствам и изменениям, гибкие, готовые к сотрудничеству, коммуникабельные, активные, независимые, игнорирующие социальные условности, агрессивно отстаивающие свои права, не доверяющие авторитетам, невосприимчивые к угрозе. Инноваторы в большей степени чувствуют ответственность за удачу, а не за неудачу, им свойственны высокий интеллектуальный потенциал, критичное отношение к действительности, устремленность на поиски альтернатив, поэтому носители этих качеств часто оказываются в противоречии со средой⁵⁹. Независимо от типа культуры доля индивидов с набором инновационных качеств составляет 5–7% населения.

С инновационной направленностью сочетается отсутствие косности, оригинальность мышления, предпочтение сложных задач простым, чувствительность к противоречиям, неподатливость давлению окружающих, инициативность, высокая самоорганизация. Эти особенности являются важнейшим и необходимым условием для инновационной деятельности. Они позволяют инноватору действовать гибко, быстро переключаться на новые референтные системы. Сильная внушаемость, отсутствие самостоятельности увеличивают зависимость человека от других, снижают его инициативность, а следовательно, и возможность творческого применения своего интеллекта.

⁵⁹ Советова О.С. Инновации: теория и практика. СПб., 1997.

В организации психологического обеспечения инновационной деятельности большое значение имеет система непрерывного профессионального образования. Основная функция непрерывного профессионального образования состоит в ориентации на «опережающую» квалификацию обучаемых, формировании у них способности самостоятельно идентифицировать собственные профессиональные и образовательные потребности в условиях инновационных экономических преобразований.

Одной из наиболее продуктивных форм воплощения непрерывного образования является, на наш взгляд, «обучение по спирали» (Р. Дейв и др.). Авторами данной модели профессиональная школа рассматривается в качестве «центра образовательных ресурсов», а преподаватели – в качестве консультантов образовательных проектов, которые организуют индивидуальную и самостоятельную работу учащихся, способствуют их вовлечению в активную познавательную и преобразующую деятельность.

Механизмом перехода субъектов непрерывного профессионального образования от одной стадии профессионального развития к другой выступает формирование «ролевой компетентности» в результате постепенного освоения ими определенного набора социально-профессиональных ролей. На основе этого Р. Дейвом и А. Кропли созданы таксономии социально-профессиональных ролей и знаний, способностей, необходимых для их выполнения⁶⁰.

Принимая во внимание функциональное значение непрерывного профессионального образования и его основные принципы (горизонтальная и вертикальная интеграция, ориентация на саморазвитие, самонаправляемое образование), при организации психологического сопровождения субъектов профессионального образования может быть использована ресурсная модель субъекта профессионального развития (табл. 18).

Ориентация на формирование ресурсных компонентов субъекта профессионального образования на различных стадиях профессионального развития позволит обеспечить психологическое содействие в достижении вершины профессионализма.

⁶⁰ *Cropley A., Dave R. Lifelong education and training of teachers. Hamburg, 1978.*

Таблица 18

Ресурсная модель субъекта профессионального развития

Стадия профессионального развития	Ресурсные компоненты субъекта профессионального развития			Результат актуализации ресурса субъекта профессионального развития
	Профессиональная направленность	Профессиональный опыт	Когнитивные способности	
Оплата	Профессиональные интересы	Общепрофессиональная компетентность	Обучаемость	Профессиональный выбор
Профессиональная подготовка	Учебно-профессиональные ценности, установки	Учебно-профессиональная компетентность	Академический интеллект	Профессиональная квалификация
Адаптация	Социально-организационные ценности, эталоны	Социально-профессиональная компетентность	Социальный интеллект	Социально-профессиональная адаптированность
Первичная профессионализация	Функциональная направленность	Профессиональные компетентности	Профессиональные когнитивные способности	Профессиональная идентификация
Вторичная профессионализация	Профессиональная ментальность	Профессиональные компетенции	Практический интеллект	Профессиональный менталитет
Акме профессионализм	Профессиональная самоактуализация	Полипрофессиональные компетенции	Интегральные когнитивные способности	Профессионально обусловленная творческая самодетальность

6.3. Психологическое сопровождение работников, достигших вершин профессионализма

Основной целью психологического сопровождения акмепрофессионалов является создание условий для реализации их потенциальных возможностей в процессе осуществления основных видов деятельности, а также профессионального и личностного роста.

Работники, достигшие вершин профессионализма, характеризуются проявлением высокого уровня активности личности, ее продуктивности, профессиональным оптимизмом. Но и здесь возникают определенные трудности, барьеры, преодоление которых требует психологической помощи и поддержки.

Как показали прикладные исследования, среди психологических ограничений и затруднений в первую очередь следует отметить сильные акцентуации характера, плохо контролируемые и имеющие негативную направленность. Они отрицательно влияют на систему отношений личности, оценок и самооценок, делая их неадекватными, что сказывается на уровне и направленности активности личности. Серьезными психологическими ограничениями для раскрытия потенциала являются сильные внутриличностные конфликты, причины которых субъектом не осознаются. Они приводят к дезинтеграции и дезадаптации личности и проявляются в деятельности, общении, взаимодействиях, системе отношений. Психологическими затруднениями являются и отрицательные психологические установки относительно собственных потенциальных возможностей, условий их реализации, сформировавшиеся под влиянием социального окружения или людей, с которыми осуществляется общение и взаимодействие. Существуют и критические возрастные периоды, в рамках которых реализация личностного потенциала затруднена, а также возрастные и гендерные ограничения.

Поэтому при определении задач психологического сопровождения акцент должен быть сделан на выявлении барьеров, препятствующих профессионально-личностному развитию, коррекции профессиональных деформаций, преодолении профессиональных и возрастных кризисов на основе проектирования позитивной жизненной стратегии.

Психологическое сопровождение акмепрофессионалов целесообразно осуществлять последовательно в соответствии со следующими этапами:

- анализ целей и задач продуктивного выполнения конкретной профессиональной деятельности с учетом перспектив профессионального становления работника;
- разработка прогностической профиограммы и составление прогнозных моделей деятельности и личности;
- подбор диагностических методик и процедур экспертного мониторинга профессионального развития работника;
- отбор и конструирование психотехнологий развития профессионально-личностного потенциала работника в контексте выполняемой деятельности;
- обеспечение профессионального самосохранения и психологической безопасности работников;
- психологическое содействие в преодолении трудностей объективного и субъективного характера, решении сложных, конфликтных ситуаций, установлении эмоционально благополучных взаимоотношений, преодолении блокаторов профессиональной деятельности и пр.;
- разработка обоснованных предложений, касающихся профессионального и личностного развития работника.

Обобщая рассмотренные направления, необходимо отметить, что научно обоснованная психодиагностика является важным этапом в осуществлении психологического сопровождения акмепрофессионала. Она помогает выявить содержание проблем и трудностей, которые препятствуют его профессионально-личностному росту. Само разрешение выявленных проблем в дальнейшем будет осуществляться в процессе психологического просвещения, индивидуального и группового консультирования, а также коррекционной деятельности специалистами службы психологического сопровождения.

В контексте рассмотренных выше направлений работы с акмепрофессионалами представляется также необходимым формирование аутопсихологической компетентности и психологической культуры.

Первоначально речь должна идти не столько о психологической культуре, сколько об элементарной психологической грамотности, затем – о психологической компетентности, которая формируется по

мере профессионального развития, обогащения социального опыта и является составляющей профессиональной компетентности. И наконец, при достижении высших ступеней профессионализма возникают условия для проявления такой составляющей профессионально-личностного развития, как *психологическая культура*. Подлинная психологическая культура акмепрофессионала предполагает культуру его убеждений, переживаний, представлений, проявляющуюся в отношении к самому себе, миру и выполняемой деятельности.

Аутопсихологическая компетентность имеет ключевое значение для осуществления прогрессивного личностно-профессионального развития. От ее уровня зависит качество самоанализа, адекватность самооценки, уровень саморегуляции, самоэффективность и другие важнейшие свойства. В рамках акмеологического подхода *аутопсихологическая компетентность* рассматривается как готовность и способность личности к целенаправленной психической работе по изменению свойств личности, ее поведения, деятельности и отношений в сторону прогрессивного личностно-профессионального развития.

Аутопсихологическая компетентность формируется на основе способности к целенаправленной ориентации во внутриличностном пространстве и проявляется в умении личности использовать и развивать собственные ресурсы. В связи с этим она является результатом особого рода психологической деятельности, относящейся к классу внутриличностной деятельности, предметом которой выступает саморазвитие и самосовершенствование человека⁶¹.

Содержание аутопсихологической компетентности может быть представлено с системных позиций и описано посредством характеристики следующих структурных компонентов:

- рефлексивный компонент, включающий способность осуществлять адекватную самооценку и эффективный самоконтроль;
- проективный компонент как способность осуществлять планирование развивающей самопреобразующей деятельности;
- интрокоммуникативный компонент, проявляющийся в способности осуществлять целенаправленные внутриличностные изменения;
- конструктивный компонент, выражающийся в способности осуществлять целенаправленные внутриличностные изменения;

⁶¹ *Афанасьева Н.В., Степнова Л.А.* Когнитивные способности в структуре аутопсихологической компетентности госслужащего // Акмеология. 2005. № 2.

- организаторский компонент как способность наращивать собственные ресурсы для саморазвития;
- прогностический компонент как способность предвосхищать ключевые моменты своего развития⁶².

Таким образом, развитие аутопсихологической компетентности реализуется преимущественно во внутриличностном пространстве с выходом в межличностное. Формирование данного вида компетентности осуществляется с использованием акмеологических технологий, применяемых в индивидуальной и групповой работе, которые направлены на повышение уровня этического и экологического самосознания, оптимизацию процесса личностного и профессионального развития. При этом акцент делается на личностных свойствах, позволяющих организовать активность человека в направлении самопознания, самоконтроля и самоуправления. Эти процессы являются средствами управления внутренним миром человека, обеспечивают понимание собственных индивидуально-типологических особенностей и помогают ориентироваться в интраиндивидуальном и внутриличностном пространствах. Формирование способности к грамотному использованию биологических ресурсов позволяет работникам в дальнейшем активно влиять на собственные функциональные состояния и тем самым повышать стрессоустойчивость и работоспособность.

Кроме того, психологическое сопровождение акмепрофессионалов направлено на выработку умения быть коучем, наставником. Иначе говоря, акмепрофессионал должен уметь передать накопленный опыт молодому специалисту. И если коучинг можно рассматривать как процесс, способствующий реализации обучения и развития и, следовательно, усовершенствованию компетентности и профессиональных навыков, то коуч – специалист, наставник в области обучения, овладения определенными умениями. Способность быть коучем, наставником требует от акмепрофессионала определенных психолого-педагогических знаний и умений, коммуникативных способностей и готовности передавать имеющийся профессиональный и социальный опыт другим.

⁶² Держач А.А., Степнова Л.А. Развитие аутопсихологической компетентности государственных служащих. М., 2003.

Контрольные вопросы и задания

1. Какие условия достижения вершины профессионального развития выделяются в рамках акмеологического подхода?
2. Какую функцию выполняют социальные ресурсы в профессиональном становлении личности?
3. Почему творчество является основным психологическим механизмом достижения высшей точки в процессе личностного развития?
4. Какие условия достижения вершины профессионального развития выделяются в рамках акмеологического подхода?
5. Какую функцию выполняют социальные ресурсы в профессиональном становлении личности?
6. Какие психологические ограничения препятствуют достижению вершины профессионализма?
7. Какие этапы организации психологического сопровождения акмепрофессионалов Вы можете назвать?
8. Какое значение имеют психологическая культура и аутопсихологическая компетентность в оптимизации процесса профессионального развития личности?

Список рекомендуемой литературы

- Бодалев А. А.* Вершина развития взрослого человека: характеристики и условия достижения [Текст] / А. А. Бодалев. М., 1998.
- Бодалев А. А.* Как становятся великими или выдающимися? [Текст] / А. А. Бодалев, Л. А. Рудкевич. М., 2003.
- Гусева А. С.* Развитие аутопсихологических способностей человека: методы и технологии [Текст] / А. С. Гусева, В. В. Лешин. М., 2000.
- Деркач А. А.* Акмеологические основы развития профессионала [Текст] / А. А. Деркач. М.; Воронеж, 2004.
- Деркач А. А.* Акмеология [Текст]: учеб. пособие / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. СПб., 2003.
- Зеер Э. Ф.* Психология профессионального развития [Текст] / Э. Ф. Зеер. М., 2006.
- Коржуев А. В.* Традиции и инновации в высшем профессиональном образовании [Текст] / А. В. Коржуев, В. А. Попков. М., 2003.

Маралов В. Г. Основы самопознания и саморазвития [Текст] / В. Г. Маралов. М., 2002.

Сайко Э. В. Субъект: созидатель и носитель социального [Текст] / Э. В. Сайко. М.; Воронеж, 2006.

Сластенин Н. А. Педагогика: инновационная деятельность [Текст] / Н. А. Сластенин, Л. С. Подымова. М., 1997.

Заключение

В учебном пособии рассмотрены теоретические основы психологического профконсультирования, проанализирована взаимосвязь научно-прикладных дисциплин профсיוведения: профсיוлогии, профориентологии, профориентации и профконсультирования, а также практическая деятельность психолога-профконсультанта. В качестве концептуальной основы пособия избрано профессиональное становление личности. Анализ профессионально-возрастных особенностей личности позволил определить содержание и психотехнологии профконсультирования на каждой стадии профессионального становления. Основное внимание уделено оказанию психологической помощи человеку, испытывающему затруднения в профессиональной жизни.

Авторы осознают незавершенность представленной в пособии проблематики профконсультирования. Недостаточно полно рассмотрены практические аспекты деятельности психолога-профконсультанта в ситуациях социально-экономической нестабильности. Очевидно, в дополнение к данному пособию следует подготовить и опубликовать практикум по психологии профессионального консультирования.

Остались нерассмотренными проблемы оказания психологической помощи и поддержки работникам предпенсионного возраста. В этот непродолжительный период жизни (около полутора лет) происходит серьезная перестройка социально-профессионального сознания, ревизия ценностных ориентаций, рефлексия своего «славного» профессионального прошлого. И конечно, данный период сопровождается психологической напряженностью, эмоциональным стрессом, утратой перспектив будущего.

Необходимо также определить содержание психологических услуг, оказываемых людям пенсионного возраста, продолжающим работать на предприятиях и в организациях.

В настоящее время существенно расширился круг проблем практических психологов, связанных с понятием «кадры», «персонал», так как выбор профессии и подбор кадров в организациях предполагают наиболее удачное сочетание личности и профессии, профессиональную идентификацию как необходимое условие творческого, высокоэффективного труда. Функция психолога-профконсультанта –

стимулировать поиск себя в мире профессий, определить социально значимые качества личности, которые наиболее полно способствуют реализации, самоактуализации и карьерному росту работника в процессе его профессиональной деятельности. В основу деятельности психолога-профконсультанта заложены принципы гуманистической направленности психологического взаимодействия психолога с клиентом, комплексного применения психодиагностических методик, точность и корректность психологических процедур и оценочных характеристик со стороны консультанта по отношению к клиенту.

Библиографический список

Айви А. Е. Психологическое консультирование и психотерапия [Текст]: методы, теории и техники: практ. руководство / А. Е. Айви, М. Б. Айви. М., 1999.

Бодалев А. А. Вершина развития взрослого человека: характеристики и условия достижения [Текст] / А. А. Бодалев. М., 1998.

Бодалев А. А. Как становятся великими или выдающимися? [Текст] / А. А. Бодалев, Л. А. Рудкевич. М., 2003.

Бурлачук Л. Ф. Психология жизненных ситуаций [Текст] / Л. Ф. Бурлачук, Е. Ю. Коржова. М., 1998.

Гулина М. А. Терапевтическая и консультативная психология [Текст] / М. А. Гулина. СПб., 2001.

Гусева А. С. Развитие аутопсихологических способностей человека: методы и технологии [Текст] / А. С. Гусева, В. В. Лешин. М., 2000.

Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала [Текст] / А. А. Деркач. М.; Воронеж, 2004.

Деркач А. А. Акмеология [Текст]: учеб. пособие / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. СПб., 2003.

Зеер Э. Ф. Основы профориентологии [Текст] / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. М., 2005.

Зеер Э. Ф. Профориентология: теория и практика [Текст] / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. М., 2006.

Зеер Э. Ф. Психология профессий [Текст]: учеб. пособие / Э. Ф. Зеер. 5-е изд. М., 2008.

Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования [Текст] / Э. Ф. Зеер. М., 2009.

Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития [Текст] / Э. Ф. Зеер. М., 2007.

Зеер Э. Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности [Текст] / Э. Ф. Зеер, О. А. Рудей. М., 2007.

Изотова Е. И. Психологическая служба в образовательном учреждении [Текст]: учеб. пособие / Е. И. Изотова. М., 2007.

Исмагилова Ф. С. Основы профессионального консультирования [Текст] / Ф. С. Исмагилова; науч. ред. Э. Ф. Зеер. М., 2003.

Истратова О. Н. Справочник психолога-консультанта организации [Текст] / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто. Ростов н/Д, 2006.

Калинина Л. М. Процесс адаптации и его мероприятия [Текст] / Л. М. Калинина // Упр. развитием персонала. 2008. № 3.

Климов Е. А. Психология профессионала [Текст] / Е. А. Климов. М.; Воронеж, 1998.

Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е. А. Климов. Ростов н/Д, 1996.

Коржуев А. В. Традиции и инновации в высшем профессиональном образовании [Текст] / А. В. Коржуев, В. А. Попков. М., 2003.

Красило А. И. Психологическое консультирование: проблемы технологии [Текст]: учеб. пособие / А. И. Красило. М.; Воронеж, 2007.

Краснова О. В. Социальная психология старости [Текст] / О. В. Краснова, А. Г. Лидерс. М., 2002.

Максимов В. Е. Коучинг от А до Я [Текст] / В. Е. Максимов. СПб., 2004.

Маралов В. Г. Основы самопознания и саморазвития [Текст] / В. Г. Маралов. М., 2002.

Маслов Е. Г. Управление персоналом предприятия [Текст] / Е. Г. Маслов. М., 2007.

Могилевкин Е. Портфолио карьерного продвижения [Текст] / Е. Могилевкин // Упр. персоналом. 2006. № 5.

Немов Р. С. Основы психологического консультирования [Текст]: учеб. для студентов педвузов / Р. С. Немов. М., 1999.

Огнев А. С. Организационное консультирование в стиле коучинг [Текст] / А. С. Огнев. СПб., 2003.

Профильное обучение в школе: модели, методы, технологии [Текст]. М., 2006.

Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения [Текст] / Н. С. Пряжников. М.; Воронеж, 2002.

Пряжникова Е. Ю. Профорентация [Текст] / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. М., 2007.

Психологическая помощь и консультирование в практической психологии / под ред. М. К. Тутушкиной. СПб., 1998.

Психологическое сопровождение выбора профессии [Текст] / под ред. Л. М. Митиной. М., 1998.

Сайко Э. В. Субъект: создатель и носитель социального [Текст] / Э. В. Сайко. М.; Воронеж, 2006.

Селье Г. Стресс без дистресса [Текст] / Г. Селье. М., 1979.

Сластенин Н. А. Педагогика: инновационная деятельность [Текст] / Н. А. Сластенин, Л. С. Подымова. М., 1997.

Сыманюк Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности [Текст] / Э. Э. Сыманюк. М., 2005.

Управление персоналом [Текст]: учеб. для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2006.

Шейнис М. Ю. Рабочая книга психолога организации [Текст] / М. Ю. Шейнис. Самара, 2001.

Шмелев А. Г. Основы психодиагностики [Текст] / А. Г. Шмелев. Ростов н/Д, 1998.

Шнейдер Л. Б. Основы консультативной психологии [Текст]: учеб. пособие / Л. Б. Шнейдер. М.; Воронеж, 2005.

Шнейдер Л. Б. Психологическое консультирование [Текст] / Л. Б. Шнейдер, Г. В. Вольнова, М. Н. Зыкова. М., 2002.

Учебное издание

Зеер Эвальд Фридрихович
Лопес Елена Геннадьевна
Павлова Анна Михайловна
и др.

ПСИХОЛОГИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

Учебное пособие

Редактор Е. А. Ушакова
Компьютерная верстка Н. А. Ушениной

Печатается по постановлению
редакционно-издательского совета университета

Подписано в печать 18.12.09. Формат 60×84/16. Бумага для множ. аппаратов.
Усл. печ. л. 15,7. Уч.-изд. л. 16,0. Тираж 100 экз. Заказ № 611.
Издательство ГОУ ВПО «Российский государственный профессионально-
педагогический университет». Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.

Отпечатано в ООО "ТРИКС". Свердловская область, г. Верхняя Пышма, ул. Феофанова, 4