

15. Психология лидерства в бизнесе / В. Шеклтон. – СПб.: Питер, 2003. – 222 с.
16. Психология современного лидерства: Американские исследования. – М.: Когито-Центр, 2007. – 288 с.
17. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки; Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 301 с.

Today, especially in the context of social, economical processes transformation in our society, the problem of development of qualities of a leader of future teachers is extremely actual. This article is devoted to analysis and systematization of data in the reference to this problem.

Key words: leadership, organizational capabilities, image, conduct, motivation, personality description, intellect.

Отримано: 08.05.2009

УДК 159.99:331.548

Т.М. Клёпова

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ В СИТУАЦИИ БЕЗРАБОТИЦЫ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ПСИХОЛОГА СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ)

У поданій статті як важливі критичні події у професійному розвитку особистості розглядаються втрата й зміна роботи та період безробіття. Позначено способи надання психологічної допомоги клієнтам служби зайнятості – індивідуальні консультації й групові форми роботи. Проаналізовано ефективність проведених програм соціально-психологічного тренінгу. Узагальнюється досвід роботи психолога-профконсультанта Центру зайнятості населення м. Тирасполя.

Ключові слова: криза професійного розвитку, психологічна допомога, соціально-психологічний тренінг.

Потеря и смена работы, а также период безработицы, рассматриваются как важные критические события в профессиональном развитии личности. Обозначены способы оказания

психологической помощи клиентам службы занятости – индивидуальные консультации и групповые формы работы. Сделан анализ эффективности проводимых программ социально-психологического тренинга. Обобщается опыт работы психолога-профконсультанта Центра занятости населения г. Тирасполя.

Ключевые слова: кризис профессионального развития, психологическая помощь, социально-психологический тренинг.

На своём профессиональном пути человек часто сталкивается с непродолжительными по времени периодами, в которые происходит изменение вектора профессионального развития личности. Такие периоды называют кризисами. Кризисы профессионального становления и развития могут протекать без выраженных изменений профессионального поведения, однако часто они становятся поворотными моментами индивидуальной жизни человека и сопровождаются значительными эмоциональными переживаниями, что меняет взаимоотношения с окружающими и часто приводит к смене профессии [4, с. 211; 5].

Причинами кризисов профессионального развития могут стать внешние факторы (ликвидация предприятия, сокращение рабочих мест, низкая заработная плата, переезд на новое место жительства), внутренние факторы (возросшая профессиональная активность личности, неудовлетворенность своим социальным или образовательным статусом), а также возрастные и психологические изменения (ухудшение здоровья, снижение работоспособности, синдром эмоционального выгорания), что нередко приводит к смене или потере работы.

Э.Ф. Зеер [4, с. 207-212] разделяет все профессионально обусловленные критические события на три группы:

- нормативные, имеющие относительно выраженный хронологический характер и обусловленные логикой профессионального становления в жизни человека (окончание школы, поступление в профессиональное учебное заведение, трудоустройство);
- ненормативные, характеризующиеся случайными или неблагоприятными обстоятельствами (неудача при поступлении в профессиональную школу, вынужденная безработица, потеря трудоспособности, распад семьи);
- экстраординарные (сверхнормативные), происходящие вследствие проявления сильных эмоционально-волевых

усилий личности: самостоятельное прекращение учебы, смена профессии, добровольное взятие на себя ответственности.

Таким образом, попытка трудоустройства, потеря или смена работы, а также период безработицы являются важными критическими событиями в профессиональном развитии личности.

На трудности и изменения профессиональных и жизненных обстоятельств человек может реагировать по-разному: одно и то же событие для разных людей может иметь как положительную, так и отрицательную окраску. А.К. Маркова считает, что в целом кризисы стимулируют профессиональное развитие человека, так как порождают психологическую напряженность и ставят перед необходимостью определения новых целей. Если же личность уходит от кризиса, старается его игнорировать, то чаще происходит остановка, несостоятельность профессиональной карьеры [5].

Преодоление кризисных событий требует от личности психологически компетентного отношения к себе. Не каждый человек может самостоятельно найти конструктивный выход из кризиса и обращается за психологической помощью в службу занятости. Психологическая помощь – область практического применения психологии, ориентированная на повышение социально-психологической компетентности личности [12, с. 306].

Шнейдер Л.Б. и соавт. [13, с. 7-9] включают в содержание понятия психологическая помощь многообразие теорий и практик, варьирующихся от специфического применения интервью до многообразных техник социально-психологического тренинга, без которых отношения психолога и его клиента могут легко разрушиться, а сама психологическая помощь — превратиться в простое выражение сочувствия или морализаторство. По их мнению, психологическая помощь может включать в себя психодиагностику (сообщение клиенту объективной психологической информации), психологическую коррекцию (организованное воздействие на клиента с целью изменения его активности), психологическое консультирование (помощь в достижении целей личностного развития) и психотерапию (активное воздействие психотерапевта на личность клиента с целью восстановления или реконструкции

психической реальности личности). По мнению М. К. Тутушкиной [13, с. 8], психологическая помощь включает в себя психодиагностику, коррекцию развития, психотерапию, разнообразные тренинги, профориентацию и т. д.

Содержание психологической помощи службы занятости заключается в обеспечении эмоциональной, смысловой и экзистенциальной поддержки человеку в ситуациях затруднения, возникающих в ходе профессионального становления и развития.

Основная задача психолога службы занятости – оказание психологической помощи личности в условиях поиска работы и смены профессии, создание пространства для повышения активной позиции в преодолении жизненных и профессиональных трудностей, развития личности и поддержание адекватной самооценки.

Ряд авторов [12; 13] классифицируют психологическую помощь по разным показателям:

- по времени действия: неотложная (экстренная помощь при сложных психических состояниях), продолжительная (при возникновении трудных жизненных ситуаций, психологических кризисов, конфликтов);
- по направленности: прямая (направленная непосредственно на клиента, на его обращение за помощью), откликающаяся (ответ на сложившуюся ситуацию и обращения людей из окружения клиента), упреждающая (ответ на прогнозируемую неблагоприятную для человека ситуацию);
- по пространственной организации: контактная (беседа происходит лицом к лицу клиента с психологом), дистантная (телефонная и письменная);
- по выполнению функций психологом: диагностическая (постановка психологического диагноза, составление психологического портрета индивидуальности), диспетчерская (перенаправление к другому специалисту – психотерапевту, психиатру и др.), информационная, коррекционная, консультативная, терапевтическая;
- по количеству участников: индивидуальная (особенно, когда по личностным, социальным или общественным причинам групповая форма не представляется возможной); групповая (акцент делается на развивающей,

обучающей программе или при необходимости социальной поддержки);

- по вмешательству психолога: директивная (указующая, дающая советы), недирективная (идущая за клиентом).

Применяя данную классификацию к работе психолога службы занятости, можно обозначить основные способы оказания психологической помощи в ситуации безработицы – индивидуальное консультирование и групповые формы работы в виде программ обучающих и развивающих тренингов.

Многие авторы подчеркивают важность групповых форм работы психолога службы занятости. Так, например, Н.С. Пряжников [10, с. 357] выделяет методы морально-эмоциональной поддержки клиентов, к которым относит группы общения типа «Клуба ищущих работу», тренинги общения, методы индивидуальной и групповой психотерапии. Э.Ф. Зеер [4, с. 225, 228] подчеркивает, что действенным средством оказания психологической поддержки личности, преодолевающей кризисы профессионального развития, могут послужить тренинги личностного и профессионального роста.

В своей статье мы попытаемся проанализировать эффективность такой разработанной и проводимой в Центре занятости населения Тирасполя психологами-профконсультантами, групповой формы оказания психологической помощи безработным гражданам, как проведение социально-психологического тренинга.

В ходе проведения индивидуальных консультаций психологами Центра занятости населения были проанализированы препятствия, затрудняющие трудоустройство граждан и являющиеся основными показаниями для включения безработных в групповую работу – это трудности личностного развития (неадекватное представление о своих качествах, способностях и возможностях, неадекватная самооценка, неуверенность в себе, отсутствие дальнейших перспектив развития); затруднения эмоционального плана (трудности распознавания и обозначения чувств и переживаний, трудности осознания эмоциональных состояний, неспособность к эмпатии); высокая ситуативная и личностная тревожность (вплоть до страха определенных действий и событий, например, собеседования с работодателем, и реакции их избегания); трудности коммуникации; отсутствие адекватных способов

разрешения конфликтных ситуаций; отсутствие активности в социальной сфере; неумение планировать свои действия в соответствии с поставленной целью и предвидеть их последствия.

Исходя из этого были разработаны четыре направления социально-психологического тренинга: тренинг общения, тренинг разрешения конфликтов, тренинг личностного роста и тренинг самопрезентации. Подготовка занятий строилась с учётом следующих принципов, определяющих цели, задачи, методы и средства психологического воздействия.

– Принцип системности коррекционных, профилактических и развивающих задач, который состоит в необходимости формулировки целей и задач с учетом трёх уровней: коррекционного (исправление психологических нарушений и трудностей), профилактического (предупреждение нарушений и трудностей) и развивающего (стимулирование и обогащение личностного развития).

– Принцип единства диагностики и коррекции отражен в обязательной предварительной диагностике психологических трудностей и их возможных причин, а также постоянном контроле изменений поведения человека, динамики его эмоциональных состояний, чувств и переживаний. Такая целостность диагностики и коррекции позволила аргументированно формулировать цели и задачи программы занятий, а также вносить в них по ходу работы необходимые коррективы, адаптируя методы и средства психологического воздействия.

– Принцип учета возрастных и индивидуальных особенностей человека – учёт психологических особенностей протекания конкретного возрастного периода и признание уникальности пути развития каждой личности при отборе участников тренинга и во время проведения занятий.

– Принцип комплексности методов психологического воздействия заключался в подборе и использовании многообразия методов, техник и приемов из арсенала многих научных школ практической психологии.

Отбор участников в группу происходил на основании рекомендаций психолога в результате индивидуальных консультаций с учётом принципа добровольности. Желание стать членом тренинговой группы – первое необходимое требование для участия. Поэтому предварительно потен-

циальным участникам доступно объясняли цели и формы работы, формируя у них мотивацию к этой деятельности.

Обычно численность группы составляла 10-12 человек. Продолжительность каждой программы социально-психологического тренинга, предложенной безработным, включала 15 часов – 6 занятий длительностью 2,5 часа.

Общей целью социально-психологических тренингов являлось оказание психологической помощи безработным гражданам и содействие социально-психологической адаптации личности в критические периоды профессионального развития. Общие задачи были такими овладение личностью психологическими знаниями; формирование умений в сфере общения; формирование и развитие активной позиции в самостоятельном разрешении профессиональных и жизненных трудностей; развитие способности к адекватному самопознанию и познанию других людей. Различие акцентов в конкретных задачах зависело от направления тренинговой программы: общение, конфликты, самопрезентация, личностный рост.

Основными методами, применяющимися в тренинговой работе, явились групповая дискуссия, ролевые и бланковые игры.

Опыт проведения «открытых» и «закрытых» групп подчеркивает преимущество последних. Сформированные до начала занятий, закрытые группы не меняли состав даже при условии количественного сокращения участников группы. В ходе занятий происходила динамика развития эмоциональных и социальных отношений в группе и новые участники, не освоив эти отношения, испытывали трудности в адаптации. Осознавая данное обстоятельство, сами члены группы на первом занятии принимают решение в пользу «закрытости» группы.

Важным преимуществом групповой работы является возможность получения обратной связи и поддержки от людей, имеющих общие проблемы. В процессе группового взаимодействия приходит принятие ценностей и потребностей других. В группе человек чувствует себя получающим помощь и помогающим, в такой среде он легче приобретает новые умения, экспериментируя с различными стилями отношений среди равных партнеров. Наблюдая происходящие в группе взаимодействия, участники могут идентифицировать себя с другими и использовать установившуюся эмоциональную связь при

оценке собственных чувств и поведения. Таким образом, происходит влияние на оценку человеком своих установок и поведения, формирование его Я-концепции.

Группа может облегчить процесс самоисследования. Часто участникам тренинга для самораскрытия требуется соучастие и принятие их группой. Если такая попытка самораскрытия и изменения поощряется другими, то, как следствие, усиливается уверенность в себе.

В ходе тренинговой работы человек видит себя во взаимодействии с другими и в зеркале отношений, поступков и действий других. В группе моделируются и отрабатываются навыки общения, формируется культура общения, преодолевается неуверенность в себе, приобретает самостоятельность и независимость. Это особенно важно для человека, потерявшего работу. Работа в группе предоставляет участнику возможность проверить себя на модели той ситуации, которую ему предстоит решать в жизни, поиграть в эту ситуацию.

Таким образом, эффективность групповых форм оказания психологической помощи личности в такие критические периоды профессионального развития, как потеря и смена работы, попытка трудоустройства, в виде проведения программ социально-психологического тренинга подтверждается следующими выводами:

- Опыт взаимодействия участников тренинга помогает решению межличностных проблем. Человек избегает замыкания в самом себе со своими трудностями, обнаруживает, что его проблемы актуальны для многих людей – подобное открытие само по себе оказывается мощным психотерапевтическим фактором.
- В группе моделируется система взаимоотношений и связей, характерная для реальной жизни, что дает возможность увидеть и проанализировать в условиях психологической безопасности закономерности общения и поведения других людей и самих себя.
- Искренняя, безоценочная обратная связь позволяет увидеть себя глазами других людей, что способствует коррекции адекватного представления о себе.
- В ходе занятий участники обучаются новым умениям, экспериментируют с различными стилями поведения в различных ситуациях. Особенно ценным является

опыт, приобретенный в результате моделирования ситуации собеседования при приёме на работу, где можно попробовать вести себя иначе, чем обычно, проанализировать разные модели поведения.

- Участие в тренинговой программе облегчает процессы самораскрытия и самопознания, что позволяет лучше понять себя и повысить уверенность в себе.

В перспективе планируется оценка эффективности описанных программ социально-психологического тренинга с помощью объективных методов исследования.

Список использованных источников

1. Большаков В.Ю. Психотренинг, социодинамика, упражнения, игры. – С.-Пб.: Социально-психологический центр, 1996. – С.10-32.
2. Вачков И.В. Психология тренинговой работы. – М.: Эксмо, 2007. – С. 12-22, 118-131.
3. Дудина О.М., Ратникова М.А. Профессиональная мобильность: кто и как принимает решение сменить профессию // Социологические исследования. – 1997. – № 11. – С. 48-54.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2006. – С. 203-226.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996.
6. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2003. – С. 8-154.
7. Панченко А.В. Анализ поведенческой активности безработных // Материалы конференции «Человек в психологии: ориентиры исследований в новом столетии». – Караганда: Карту, 2001. – С. 166-172.
8. Практикум по дифференциальной психодиагностики профессиональной пригодности / Под ред. Бодрова В.А. – М.: ПЕР СЭ, 2003. – С. 5-26.
9. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.
10. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Академия, 2005. – С. 328-367.

11. Пряжникова Е.Ю. Профорієнтація. – М.: Академія, 2005. – С. 102-230.
12. Психологія. Словарь. Под ред. Петровского А.В., Ярошевского М.Г. – М.: Политиздат, 1990. – С. 494.
13. Шнейдер Л.Б., Вольнова Г.В., Зыкова М.Н. Психологическое консультирование. – М.: Ижица, 2002. – С. 8-31.

In this article loss and change of working place as well as unemployment period are considered to be important critical events in the professional development of the personality. Ways of psychological aid delivery to the clients of employment center – individual consultations and group work – are indicated in the article. There is an efficiency analysis of social-psychological training conducted. Professional experience of psychologist, counselor of Tiraspol Employment Center, is summarized.

Key words: professional development crisis, psychological aid, social-psychological training.

Отримано: 29.05.2009

УДК 159.91:371

О.М. Кокун

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТА ПРАКТИЧНІ ЗАХОДИ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ФАХІВЦЯ

У статті викладено зміст психофізіологічного забезпечення професійного становлення фахівця, його методологічні засади та практичні заходи, що можуть застосовуватись у його процесі.

Ключові слова: психофізіологічне забезпечення діяльності, професійне становлення особистості становлення фахівця, засоби професійного розвитку.

В статті изложено содержание психофизиологического обеспечения профессионального становления специалиста, его