

Глава I. ПСИХОЛОГО–АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ

Субъект труда и профессиональная деятельность. Профессионализм как многоплановое явление, его психологическая сущность. Профессиональное самоопределение и становление специалиста. Модели поведения в трудовой деятельности. Развитие личности в профессии. Динамика и соотношение личностного, социального и профессионального роста. Профессиональное самосознание как высшая стадия развития специалиста. Кризисы профессионального развития. Особенности внутриличностных конфликтов профессионального становления. Конфликт профессиональной идентичности, его проявление через профессионально–нравственный, профессионально–ролевой или профессионально–адаптационный конфликт. Сферы проявления проблем кризисного развития профессионала. Разрешение проблем профессионализации личности.

Содержание главы способствует формированию следующих компетенций:

37.05.02 — психология служебной деятельности

- способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета (ОК-4);
- способность применять закономерности и методы науки в решении профессиональных задач (ОПК-1);
- способность выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач (ПК-5);
- способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата (ПК-18);

44.05.01 — педагогика и психология девиантного поведения

- способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета (ОК-4);
- способность консультировать в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования личностного роста (ПК-34).

Основные понятия

Профессионализм — степень усвоения профессиональных знаний, умений и навыков и их применение в соответствии с актуальными условиями и задачами профессиональной деятельности.

Профессионализация личности — это целостный непрерывный процесс становления личности специалиста, который начинается с момента выбора и принятия будущей профессии и заканчивается, когда человек прекращает активную трудовую деятельность.

Модель поведения в трудовой деятельности — стереотип поведения специалиста, сформировавшийся в ходе выполнения трудовых действий в течение определенного времени.

Профессиональное самосознание — высший уровень развития профессионального сознания, включающий систему профессиональных смыслов, взглядов, осознание себя как субъекта труда.

Литература к изучению главы

Акмеология: учебник / под общ. ред. А.А. Деркача. М.: РАГС, 2002. С. 218–254.

Белухин Д.А. Становление профессионала и рождение профессионализма: учебное пособие. М., 2006. С. 4–24.

Зеер Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов. 2-е изд., перераб., доп. М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. С. 27–120.

Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. СПб.: Питер, 2011. С. 8–38.

Климов Е.А. О становлении профессионала: приближение к идеалам культуры и сотворение их (психологический взгляд): учебное пособие. М., 2006. С. 29–39.

Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996. С. 60–69.

Внимание. *Материал позволяет раскрыть базовые категории психологии труда, на которые в последующем будет опираться консультативная помощь специалисту. В центр нашего внимания помещается специалист как субъект профессиональной деятельности. Профессионализм рассматривается как интегральная характеристика не только субъекта труда, но и личности в целом. Большое значение уделяется психологической проблематике профессионального становления и развития человека. Логичным направлением преодоления психолого-акмеологических проблем профессионализации личности предстает психологическое консультирование. Именно ему будет посвящен материал последующих глав.*

Вопросы для обсуждения

1. Следует ли рассматривать профессионализм как одну из характеристик реализации личности?

Основания дифференцирования								
Уровни	От области и ситуации вмешательства в жизнь клиента или группы							
Индивидуальное развитие и изменение	Подходы	По концептуальным ориентациям						
		Модел	От ориентированности консультирования и характера теоретического направления, в котором работает психолог-консультант					
	Проблемно ориентированное консультирование (consulting)	Психоаналитическая (психодинамическая), когнитивно-поведенческая, экзистенциально-гуманистическая, интегративная и др.	Формы	По взаимодействию между субъектом и объектом				
			Индивидуальная	Типы	От степени вмешательства			
	Виды	По разным основаниям:						
		по сфере приложения						
	<ul style="list-style-type: none"> школьное профессиональное бизнес-консультирование семейноспутружеское личностные проблемы другое... 							
	по организации пространства процесса консультирования							
	<ul style="list-style-type: none"> контактное дистантное 							
	по принципу показаний							
<ul style="list-style-type: none"> развивающее экспресс-консультирование 								
по направленности								
<ul style="list-style-type: none"> прямое откликающееся упреждающее 								
по времени действия								
<ul style="list-style-type: none"> неотложное однократное продолжительное 								
Совершенствование межличностных отношений	Личностно ориентированное консультирование (counseling)	Личностно ориентированное консультирование (counseling)	Индивидуальная	Директивное	<ul style="list-style-type: none"> развивающее экспресс-консультирование 			
						Групповая	Недирективное	<ul style="list-style-type: none"> прямое откликающееся упреждающее
Организационное консультирование	Консультирование, ориентированное на решение (solution talk)	Структурная, коммуникационная, стратегическая, транзакционная и др.	Групповая	Недирективное	<ul style="list-style-type: none"> прямое откликающееся упреждающее 			
						Р. Кархафа, Дж. Эгана, «микроконсультирования» и пр.	<ul style="list-style-type: none"> неотложное однократное продолжительное 	
Другие ...								

Рис. 2.1. Континуум психоконсультационной деятельности

Таблица 3.1

Этапы индивидуальной профориентационной консультации

<i>№</i>	<i>Название</i>	<i>Содержание</i>
1	«Знакомство»	При первой встрече с кандидатом на работу психолог обязательно должен назвать свое имя и отчество, так как во время диалога им постоянно приходится обращаться друг к другу. В дополнение к устному представлению желательно иметь на столе карточку со своей фамилией, именем и отчеством, поскольку иногда посетитель, не расслышав или забыв от волнения имя психолога, не знает, как к нему обратиться, а переспросить просто стесняется
2	Общая оценка ситуации	Общая оценка ситуации консультирования по следующим составляющим: 1) особенности обратившегося за консультацией (в чем он сам видит для себя проблему), 2) условия консультирования (насколько они позволяют решать проблемы посетителя), 3) профессионализм психолога (насколько он готов помочь обратившемуся). На этом этапе важно организовать эмоционально-доверительный контакт с человеком, сориентироваться в общей ситуации проблемы
3	Выявление потребностей и запросов	Поговорить подробно об имеющемся образовании, интересах, профессиональных намерениях и целях, конкретизировать проблему обращения (возможно, и помочь ему сформулировать собственную проблему)
4	Проведение профориентационного анализа	Анализируются возможности посетителя решить свою проблему, рассматриваются альтернативные пути достижения профессиональных целей. Также на этом этапе решаются информационно-справочная задача (просмотр профессиограмм, специальной справочной литературы) и задачи, связанные с психологической поддержкой (применение технологий консультативной психологии)
5	Подведение итогов консультации	Необходимо проговорить основной вывод, сделанный в конце беседы, зафиксировать пути решения проблемы. Не следует рассчитывать, что клиент оценит проведенную с ним консультативную работу или примет рекомендации как план к действию. Чем старше клиент, тем серьезнее и содержательнее будет беседа, следовательно, и результат консультации более ощутим. Подводя итоги, уместно рассмотреть несколько путей решения проблемы профориентации

Таблица 3.2

Оптимизация форм и типов психологического консультирования руководителей в зависимости от видов затруднений в профессиональном росте личности

Виды затруднений в профессиональном росте личности		Формы ПК		Типы ПК		Виды ПК		
		ИК	ГК	Директивное	Не директивное	Прямое	Отклоняющееся	Упреждающее
Субъектные		XXX	—	—	XXX	XXX	XXX	X
Ситуативно-субъектные	реальные	XXX	X	—	XXX	XXX	XXX	XX
	«мнимые»	XXX	—	—	XXX	XXX	—	—
Социально-психологические		XX	XXX	XXX	XX	XXX	XXX	XXX
Ситуативно-социально-психологические	реальные	XXX	XX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX
	«мнимые»	XXX	XXX	XX	XXX	XXX	—	—

Примечание: в таблице степень адекватности технологии психологического консультирования при конкретных видах затруднений в профессиональном росте личности отмечена следующими знаками: XXX — большая; XX — средняя; X — низкая; «—» — применение неадекватно.