

УДК 159.923

ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ КОНСУЛЬТИРОВАНИИ

Чернов А.Б.

ННОУ ВПО «Институт Дружбы народов Кавказа», Ставрополь, Россия (355008, Ставрополь, пр. К. Маркса, д. 7), e-mail: idnk_kaf.psychology@mail.ru.

Основной задачей исследования явился анализ сферы мотивации специалистов в области психологического консультирования. Наряду с этим также рассматривается проблема выбора профессии консультанта. Проводится анализ в равной степени отечественных и зарубежных авторов, обозначение направления анализа и формирование научного отношения к проблеме. На основании собственного опыта и анализа литературы выдвигается предположение о том, что совокупность мотивов, приводящих людей в данную профессию, условно можно разделить на две группы. Первая группа может включать в себя мотивы, связанные с достижением необходимых и желательных для работы консультанта личностных и профессиональных качеств. Во вторую группу уместно отнести мотивы «дефицитарного» типа, которые в чистом виде могут включать в себя удовлетворение личностных потребностей психолога. Рассматриваются вопросы о том, являются ли проблемы мотивации ограничением при выборе специализации консультанта; возможно ли компенсировать личностную «дефицитарность» развитием профессиональных умений и навыков и хорошей теоретической подготовкой; каковыми могут быть подходы к разрешению традиционных в психологическом консультировании противоречий между мотивацией соискателей и «требованиями» практики. Обосновываются тезисы о том, что кажущиеся «проблемными» личностные качества психолога-консультанта могут выступать в виде ресурса или инструмента для его работы.

Ключевые слова: психологическое консультирование, консультант, мотивация, потребности, личностные качества, эффективность деятельности.

A PROBLEM OF MOTIVATION OF PROFESSIONAL ACTIVITY IS IN THE PSYCHOLOGICAL ADVISING

Chernov A.B.

Institute of Friendship of people of Caucasus, Russia (355008, Stavropol, K. Marx Ave., b. 7), e-mail: idnk_kaf.psychology@mail.ru.

The main objective of the study was to analyze the scope of motivation experts in the field of counseling. Along with this is also the problem of the choice of profession consultant. The analysis is equally domestic and foreign authors, the designation of areas of analysis and the formation of a scientific attitude to the problem. Based on our experience and analysis of the literature, the speculation is that the conditional set of motives that lead people into the profession, can be divided into two groups. The first group may include motifs associated with the achievement of the necessary and desirable for the consultant personal and professional qualities. The second group is appropriate to include motives "deficit" type, which in its pure form may include the satisfaction of personal needs psychologist. Consider the question of whether the problem of motivation limitation when choosing specialization consultant; is it possible to compensate for the personal " Deficits " the development of professional skills and good theoretical training ; which may be a traditional approaches to resolving psychological counseling , conflict between the motivation of applicants and "requirements" practices. The thesis that the apparent "problem" personal qualities of the counselor can act as a resource or a tool for his work.

Keywords: psychological advising, consultant, motivation, necessities, personality qualities, efficiency of activity.

Основным замыслом представленных здесь рассуждений является исследование проблемы мотивации специалистов в области психологического консультирования. В равной, если не в большей, степени это относится к студентам и слушателям психологических и смежных гуманитарных специальностей, намеревающихся каким-либо образом связать свою профессиональную деятельность с консультированием.

Поскольку проблема мотивации консультанта может казаться довольно обширной областью научного внимания, то необходимо в самом начале конкретизировать те характеристики мотивации, на которых мы намереваемся здесь остановиться. Рассчитывая также на определенную подготовленность читателей, мы намеренно не останавливаемся на имеющихся в науке многочисленных определениях понятия «мотивация», наполняя его определенным смыслом в конкретном контексте, описывая мотивацию как содержательную характеристику или процесс. В зависимости от каких-либо сторон подготовки и деятельности специалиста, мы можем рассматривать понятия «потребность» и «мотивация» как рядоположенные, либо имеющие разное содержание, порой даже полярное.

В качестве важного, на наш взгляд, примера можно привести возможную здесь дихотомию: потребность человека в личностной и профессиональной самореализации, с одной стороны, и мотивацию проходить соответствующую подготовку и далее практиковать психологическое консультирование, с другой. В случае, когда потребность осваивать помогающую профессию, при наличии соответствующих реалистично оцененных способностей, формирует у человека желание и стремление стать консультантом, потребность и мотивация характеризуются идентичным содержанием и не вступают в противоречие. Но нередко бывает, что за мотивацией заниматься практикой стоит нарциссическая потребность в превосходстве, «могуществе» и «почитании», так как профессия психолога воспринимается некоторыми людьми в качестве содержащей определенную долю мистицизма и порой излишне мифологизирована. Тогда противоречивость потребности и декларируемого мотива могут приводить к неэффективности специалиста или даже к определенному вреду субъекту или субъектам, рассчитывающим на психологическую помощь и поддержку.

Представляется важным сразу сказать, что серьезное изучение мотивации будущих и уже практикующих консультантов предполагает отдельное теоретическое и практическое исследование, включающее, на наш взгляд, глубокий анализ проблемы, построение классификаций осознаваемых и не проявленных аспектов мотивации, формирование некоторого отношения и предложение конструктивных направлений специалистов с учетом совокупности их потребностей и мотивов.

В данной статье мы пытаемся обозначить саму проблему и возможные направления ее изучения и анализа. В связи с этим мы используем следующую логику изложения материала: выборочное исследование в равной степени отечественных и зарубежных авторов, обозначение направления анализа и формирование научного отношения к проблеме.

Первое, на что мы обратили внимание, – это отсутствие фундаментальных работ, отдельно посвященных мотивации деятельности специалистов в области психологического

консультирования. При этом – важно сразу сказать – в той или иной мере внимание проблеме уделяется практически в каждой из упоминаемых ниже работ и других публикациях. Однако не все из них претендуют на статус научно-методических изданий, и в большинстве из них акцент делается на позитивных, «помогающих» аспектах мотивации консультанта, где подразумеваются стремление к заботе, сочувствию и т. п. Там же, где упоминается негативное влияние мотивов специалистов на их деятельность, не всегда четко обозначаются пути решения проблемы. В ряде работ приводятся личностные и профессиональные качества и умения психолога, которыми в идеале он должен обладать, и косвенно можно догадываться о процессуальных аспектах мотивации, как стремлении «обладать» этими качествами, развивать и формировать их у себя. Тогда справедливым является вопрос о том, можно ли начинать практику только на базе уже «высокой» степени готовности, либо формирование необходимых качеств возможно лишь в процессе реального психологического взаимодействия с клиентами или группами людей. Поскольку, как показывает практика, приобретение многих умений и навыков является делом опыта, то можно ли предположить, что мотивы обладать высоким уровнем эмпатии и толерантности к клиенту означают не отсутствие в данный момент этих свойств у консультанта, но существование прямо противоположных, например, «чёрствости» и агрессивности? И что делает психолог в процессе работы: «нарабатывает» необходимые качества или, каким-то образом компенсируя их дефицит, использует для этого рабочие отношения с клиентом? Эти и подобные вопросы, несомненно, требуют открытого обсуждения.

На основании собственного опыта и анализа литературы мы берём на себя смелость выдвинуть предположение, которое никоим образом не является окончательным и открыто для дискуссии, о том, что условно совокупность мотивов, приводящих людей в данную профессию, условно можно было бы разделить на две группы. При этом мы опираемся на процессуальные теории мотивации, где возможными дихотомиями представлены мотивы достижения успеха и избегания неудачи, стремление к принятию в межличностных отношениях и его антипод – страх отвержения.

Тогда первая группа может включать в себя мотивы, связанные с достижением необходимых и желательных для работы консультанта личностных и профессиональных качеств. Например, владение в совершенстве технологией или несколькими методами психологического изменения. Признавая полезность подобных стремлений, необходимо помнить о завышенных требованиях специалиста к себе, которые могут проявляться, в крайней форме, в виде навязчивых ожиданий признания и высокой оценки от клиентов и соответствующем поведении в процессе консультативного взаимодействия.

Соответственно, во вторую группу уместно отнести мотивы «дефицитарного» типа, которые в чистом виде могут включать в себя удовлетворение личностных потребностей психолога. Если использовать предыдущий пример, то это выглядело бы как признание «любой ценой» в условиях хронической фрустрации, когда его поведение можно назвать либо «угождающим», либо даже агрессивным.

В подавляющем большинстве работ по исследуемой теме, некоторые из которых мы здесь упоминаем, перечисляется похожий «набор» качеств, являющихся залогом эффективности консультанта. Можно даже выделить некоторые из них в качестве «универсальных». В этом плане нам хочется обратиться к работе Е.Е. Сапоговой «Консультативная психология», где автор очень точно, на наш взгляд, высказывает свои мысли по этому поводу: «Литература в той или иной степени содержит развернутые перечни и более специфических профессиональных качеств (проявление интереса к людям, толерантность, чувствительность в отношении психологических аспектов реальности, эмоциональная стабильность, объективность, способность к доверительным отношениям, проницательность, отсутствие предубеждений и пр.), но, по сути, большинство из них в равной степени могут быть отнесены ко всем психологам, независимо от их специализации, а также к педагогам, врачам, священникам, социальным работникам, да и вообще – к обобщенному образу хорошего человека, собеседника, партнера, друга» [8, с. 34].

Далее Е.Е. Сапогова, выдвигая вопрос о целесообразности выбора профессионального консультирования как основной деятельности, говорит следующее: «Эффективное консультативное взаимодействие предполагает, что сам консультант на момент взаимодействия с клиентом не должен быть носителем глубоких неразрешимых противоречий, не может отягощать его своими проблемами, транслировать собственные эмоциональные переживания, навязывать свои смыслы» [8, с. 43]. Далее автор перечисляет скрытые потребности и мотивы личности, которые могут удовлетворяться во взаимоотношениях с клиентом. Речь, несомненно, ведётся о негативном их влиянии на эффективность консультирования и, в конечном счете, снижении «полезности» действий психолога для клиента. Таковыми мотивами автор называет поиск собственной идентичности, одиночество, изолированность, надежду обрести друзей и близких в практике консультирования, стремление к власти, попытки преодолеть собственные страхи, растерянность, беспомощность, личностную слабость через переживание власти над другим, потребность в любви, привязанности и признании и др. По мнению исследователя, психолог пытается компенсировать это через «необычный» статус консультанта [8, с. 44].

В одном из первых у нас в стране учебных пособий по психологическому консультированию, опубликованном нашим бывшим соотечественником, а теперь, в силу

известных обстоятельств, – зарубежным автором – Римантасом Кочюнасом, внимание обращается на обозначенную выше проблему: «Самолюбию начинающего консультанта может льстить, что люди, ищущие ответы на сложные вопросы своей жизни, обращаются именно к нему, и существует опасность, что консультант возомнит себя знающим ответы на все вопросы клиента или еще хуже – будет навязывать клиенту свои решения. В этой ситуации неправильное понимание консультантом своей роли только увеличит зависимость клиента от него и помешает помочь клиенту в самостоятельном принятии решений» [5, с. 25].

Здесь же важно привести и мнение специалиста с мировым именем в области психологического консультирования, опубликовавшего много работ, описывающих те или иные стороны взаимодействия психологов и их клиентов, – Ролло Мэй. В своей известной публикации «Искусство психологического консультирования» он пишет о том, что, несмотря на очевидность того, какими личностными качествами должен обладать консультант, они «...не врождённые, а приобретённые; консультантами не рождаются, консультантами становятся. Развитие происходит в результате личного просветления консультанта, его заинтересованности в людях и удовольствия от общения с ними» [6, с. 171].

Это подтверждает тезис о том, что профессиональное и личностное становление психолога часто невозможно и неоправданно отделять друг от друга, и этот процесс неразрывно связан с практикой. И всегда есть опасность для консультанта удовлетворять во взаимодействии с клиентом прежде всего свои потребности, о чем так же говорит Р. Мэй: «Так, часто мы обнаруживаем, что человек, который не нравится другим, бессознательно не хочет им понравиться от страха перед изменениями, которых потребует от него привязанность к другим людям, либо из-за желания уединиться» [6, с. 171–172].

Сэмюэль Глэддинг, обсуждая личностные качества и квалификацию консультанта, отмечает нездоровые мотивы выбора профессии, говорит следующее: «Не всякому, кто хочет стать консультантом или приступает к обучению этой профессии, следовало бы заниматься этим делом. Это справедливо в тех случаях, когда мотивация лежит вне стремления заниматься консультированием или когда налицо неполное соответствие между личностными качествами претендента и требованиями профессии» [1, с. 46]. К таковым мотивам автор относит: эмоциональное расстройство и незалеченную душевную травму; подражание кому-либо; желание власти, которое помогает преодолеть собственные страх и беспомощность в собственной жизни; одиночество и изолированность и связанные с ними попытки найти друзей в практике консультирования; нарциссическое желание любви и уважения, привязанности; скрытая потребность выражать свои недовольство и агрессию, замещаемая выслушиванием подобных реакций у клиента [1, с. 46–47].

Джеффри Коттлер и Роберт Браун в самом начале своего труда «Психотерапевтическое консультирование» разворачивают дискуссию о выборе профессии консультанта и анализируют осознаваемые и скрытые мотивы соискателей, детерминированные определенными потребностями: «Начиная обучение психотерапевтическому консультированию, очень важно изучить личные мотивы, лежащие в основе выбора этой специальности. Их понимание позволит более вдумчиво и спокойно подойти к изучаемому материалу. Часто в аудитории попадаются студенты, которые видят себя миссионерами. Они выбирают консультирование из-за большого желания помогать людям: изменять жизнь тех, кто испытывает страдания. Нередко они обладают способностью к эмпатии, развившейся на основе собственного опыта. Они страдали и были спасены; теперь роли могут перемениться. Они хотят сделать мир чуть лучше. Может быть, эта причина в той или иной степени относится к любому из нас; в конце концов, едва ли наш выбор был обусловлен щедрой финансовой отдачей, отсутствием стрессов и пожизненно гарантированной работой» [4, с. 14].

Далее исследователи в качестве определяющих называют уже упоминаемые другими авторами и нами выше нарциссические мотивы, «миссионерство», мотивы власти, материнские потребности, применительно к девушкам и женщинам и т. п. Примечательно также то, что авторы одни из немногих отмечают, что материальные мотивы в процессе выбора обсуждаемого нами вида деятельности либо не играют решающего значения, либо вообще стоят за пределами рефлексии. Анализируя выбор молодыми людьми специальности психолога вообще, Дж. Коттлер и Р. Браун говорят о том, что выбор профессии консультанта может быть продиктован чисто практическими соображениями: набранные баллы не позволяют выбрать курс, где имеется большой конкурс [4, с. 14–15]. Последнее является очень актуальным замечанием применительно и к нашей отечественной системе образования и конкурсу при поступлении в высшие учебные заведения.

Следующие вопросы, на которых мы собираемся остановиться, это понимание того, являются ли проблемы мотивации своего рода ограничением при выборе специализации консультанта? Возможно ли компенсировать обсуждаемую «дефицитарность» развитием профессиональных умений и навыков и хорошей теоретической подготовкой? Каковыми могут быть подходы к разрешению уже ставших традиционными в психологическом консультировании противоречий между мотивацией соискателей и «требованиями» практики.

Отвечая на поставленные вопросы, необходимо, как нам видится, сформировать устойчивое представление о соотношении личностного и профессионального в подготовке

консультанта, о соотношении эффективности жизненного опыта психолога и технологии, которой он овладевает.

Н.И. Олифирович, размышляя об этом, пишет следующее: «Можно ли говорить о том, что какие-то личностные качества являются препятствием к профессиональной деятельности? В литературе отмечается, что начинающий консультант успешен примерно в 30 % случаев, тогда как профессионал – в 60 %. Разные подходы и направления предъявляют целый спектр требований к личности психолога-консультанта. В то же время унификация этих требований абсурдна. ...каждому клиенту требуется «свой» психолог, и консультант, эффективный в работе с одним клиентом, может оказаться совершенно бесполезным для другого» [7, с. 35].

Р. Кочюнас говорит о том, что: «Личность консультанта (психотерапевта) выделяется почти во всех теоретических системах как важнейшее целительное средство в процессе консультирования» [5, с. 27]. Наиболее важные замечания, которые делает автор, состоят в следующем: психотерапия – это не теоретическое знание, а профессиональные навыки личности консультанта менее важны, нежели осуществление им своей роли; что преуспевающего консультанта отличают от неудачника черты личности; и по существу основным средством, стимулирующим совершенствование личности клиента, является личность консультанта [5, с. 27].

Другими словами, но, как нам кажется, о том же говорит и Е. Е. Сапогова: «Специфику ведущей деятельности консультанта мы определили ранее через категорию со-переживания, со-проживания событий жизни клиента... Такой подход делает психолога своеобразным *психологическим орудием* для профессиональной консультативной работы с людьми» [8, с. 35].

С. Глэддинг, исследуя проблему, пишет: «Личностные качества консультанта являются столь же (или даже более) важными, как и специальные знания, умения, навыки... Обучение не может изменить базовые личностные характеристики» [1, с. 47].

Джеральд Кори, описывая критерии эффективности консультативной и терапевтической работы с группами, отмечает следующее: «Консультант может приобрести широкие теоретические и практические знания о групповой динамике, иметь навыки проведения диагностических и технических процедур и все же оказаться неэффективным в стимулировании роста и изменений в членах группы» [3, с. 35]. Э. Шостром и Л. Браммер также считают, что: «Одним из главных факторов взаимоотношений является личность консультанта или психолога-терапевта» [9, с. 107].

Обширный анализ соотношения личностного и технологического в профессиональной структуре специалиста является задачей более фундаментального исследования проблемы. В

данной же короткой публикации мы ставим целью лишь обозначить направление этого анализа. Но впечатление, которое оставляет попытка проникнуть в суть вопроса, свидетельствует о примате личностных характеристик консультанта и его жизненного опыта в эффективности психологической практики.

Последнее, что необходимо выяснить, каковы пути выхода из традиционной, как мы уже говорили выше, ситуации, когда намерение заниматься психологическим консультированием осознаёт или обозначает студент со своим сложившимся «набором» личностных качеств и характером или уже практикующий психолог. Вне зависимости от их оценки и разделения на способствующие успеху и снижающие эффективность деятельности, в соответствующей литературе можно встретить следующие мнения.

Так, Р. Кочюнас говорит следующее: «Каждый консультант до начала профессиональной деятельности, а также в процессе работы, должен пройти личную терапию, т. е. решать свои проблемы при содействии опытного профессионала» [5, с. 43]. То же мнение высказывает и Г. И. Колесникова: «Полезно и необходимо также прохождение «чистилища» в виде тренингов личностного роста с целью разрешения собственных психологических проблем, поскольку прежде, чем «лечить» других, необходимо излечиться самому» [2, с. 16]. Еще одно подтверждение данному направлению содержится в работе Н.И. Олифинович: «Спецификой подготовки психотерапевтов и психологов-консультантов является... прохождение личной психотерапии у квалифицированного психолога (психотерапевта)» [7, с. 50]. Обозначая возможные проблемы группового терапевта, Д. Кори пишет следующее: «Трудность заключается не в том, что руководитель имеет личные проблемы, а в том, что он должен предпринимать настойчивые попытки жить так, как он предлагает членам группы» [3, с. 35].

Подобные позиции исследователей к проблеме подготовки и совершенствованию консультантов в виде специально организованной личной терапии и супервизии, или других форм личностного роста и саморазвития, в достаточной мере представлены в специальной литературе. Нам хотелось бы добавить, исходя из собственного опыта и находя этому подтверждение в публикациях исследователей, что кажущиеся «проблемными» личностные качества психолога-консультанта, наоборот, могут выступать в виде ресурса или инструмента для его работы. Еще в психоаналитическом подходе большое значение предавалось (и придаётся до сих пор) феномену «контрпереноса», когда собственные негативные переживания аналитика являются индикатором бессознательных чувств и психических процессов клиента, а Р. Мэй говорил о том, что способность работать с позиций пережитого эмоционального опыта характеризует как умение быть «раненым целителем».

В заключение ещё раз необходимо сказать о том, что данная публикация не претендует на сформированный подход к исследованию проблемы мотивации специалистов в области психологического консультирования, но лишь обозначает некоторые направления анализа и профессионального осмысления, а заявленная тема является открытой для дискуссии.

Список литературы

1. Глэддинг С. Психологическое консультирование: пер. с англ. А. Можаяев. – СПб.: Питер, 2002. – 736 с.
2. Колесникова Г.И. Психологическое консультирование. – Ростов н/Д.: Феникс, 2006. – 283 с.
3. Кори Д. Теория и практика группового консультирования: пер. с англ. Е. Рачковой. – М.: Эксмо, 2003. – 640 с.
4. Коттлер Дж., Браун Р. Психотерапевтическое консультирование: пер. с англ. М. Потаповой, А. Ракитиной. – СПб.: Питер, 2001. – 464 с.
5. Кочюнас Р. Психологическое консультирование и групповая психотерапия: учебное пособие: пер. с лит. В. Матулявичене. – М.: Академический Проект, 2010. – 464 с.
6. Мэй Р. Искусство психологического консультирования: пер. с англ. М. Будыниной, Г. Пимочкиной. – М.: Апрель Пресс, 2002. – 256 с.
7. Олифиревич Н.И. Индивидуальное психологическое консультирование: Теория и практика. – Минск: Тесей, 2005. – 264 с.
8. Сапогова Е.Е. Консультативная психология. – М.: Академия, 2008. – 352 с.
9. Шостром Э., Браммер Л. Терапевтическая психология. Основы консультирования и психотерапии: пер. с англ. В. Абабкова, В. Гаврилова. – М.: Эксмо, 2002. – 624 с.

Рецензенты:

Волков А.А., д.псх.н., доцент, заведующий кафедрой андрологии, ГБОУ ВПО «Ставропольский государственный педагогический институт», г. Ставрополь.

Соловьева О.В., д.псх.н., профессор, профессор кафедры дефектологии, Институт образования и социальных наук, ГБОУ ВПО «Северо-Кавказский федеральный университет», г. Ставрополь.