



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ И РЕЛЯЦИОННАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

**Навигация власти, границ и аутентичности в рабочих
отношениях**

Практическое руководство для психологов-консультантов

Практический психолог, преподаватель,
выпускник аспирантуры, супервизор проекта

Заречнева Елена Ивановна

www.center-active.ru

«Я АКТИВ!»

Антикризисный
консультационный
психологический центр

ПСИХОЛОГИ БЕСПЛАТНО,
Онлайн по любым вопросам:
оставьте заявку на сайте

www.center-active.ru

и получите консультацию психолога
Центра "Я АКТИВ!" бесплатно.



Профессиональная идентичность и реляционная компетентность

Навигация власти, границ и аутентичности
в рабочих отношениях

Практическое руководство для
психологов-консультантов

**Практический психолог, преподаватель,
выпускник аспирантуры, супервизор
проекта Заречнева Елена Ивановна**





Структура ПРЕЗЕНТАЦИИ

- Теоретические основы профессиональных отношений
- Новые вызовы современного профессионального пространства
- Типология деструктивных паттернов в рабочих отношениях
- Диагностический инструментарий
- Методы и подходы в работе с профессиональными запросами
- Практические техники и упражнения
- Кейсы из практики
- Протоколы работы с разными типами клиентов
- Этические аспекты и ресурсы

Актуальность темы: статистика и тренды

Статистика запросов в психологической практике:

Большое количество обращений работающих клиентов связаны с проблемами профессиональных отношений, сообщают о хроническом стрессе из-за конфликтов на работе, испытывают трудности с установлением границ в профессиональной среде, демонстрирует симптомы выгорания, связанные с реляционными факторами.

Каждый пятый специалист рассматривает смену профессии из-за токсичной рабочей среды

Новые социально-экономические факторы:

Гибридный и удалённый формат работы: размывание границ между личным и профессиональным, дефицит неформального контакта

Культура перформативной продуктивности: давление постоянной доступности, страх показаться недостаточно эффективным

Прекаризация труда: нестабильность занятости усиливает зависимость от отношений с руководством и коллегами

Цифровая коммуникация: потеря невербальных сигналов, рост недопонимания, феномен цифрового выгорания

Мультизадачность и проектная работа: необходимость быстрого выстраивания доверия в временных коллективах

Актуальность темы: статистика и тренды

Психологические последствия:

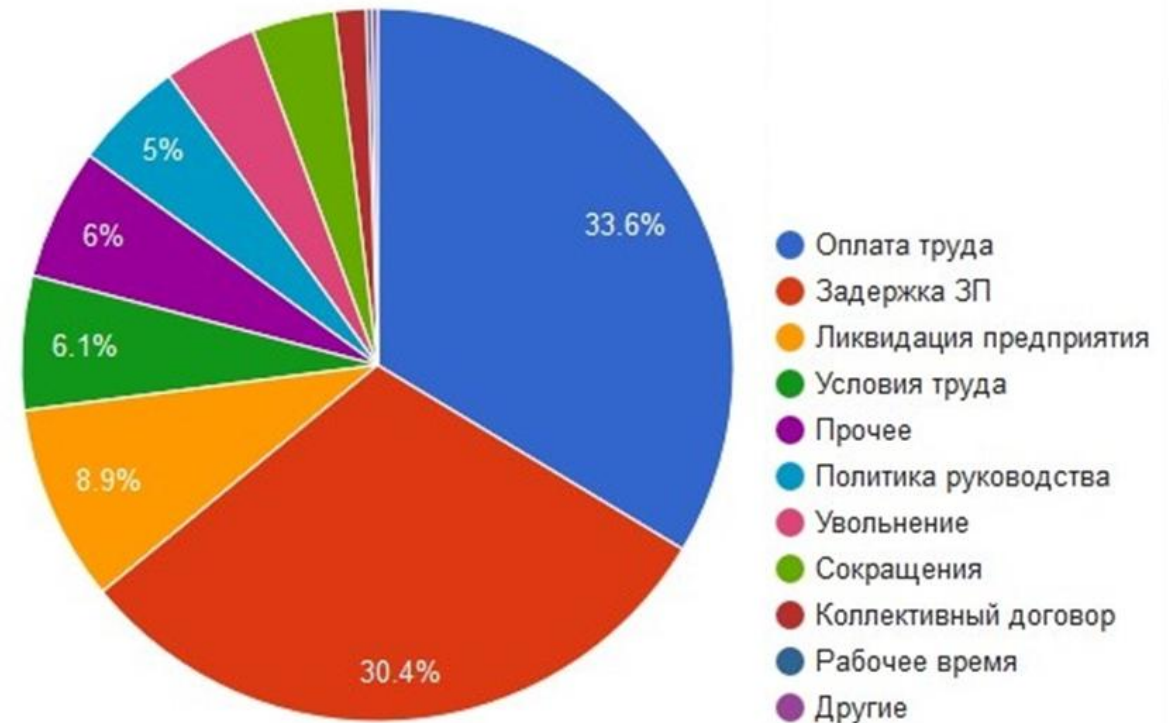
Кризис профессиональной идентичности:
размытие ответа на вопрос Кто я в профессии

Синдром самозванца в новых формах:
сравнение себя с кураторами в социальных сетях, давление идеализированных карьерных траекторий

Эмоциональное истощение от постоянной самопрезентации: необходимость управлять впечатлением в цифровой и офлайн-среде

Трудности сепарации от профессиональной роли: потеря контакта с личными потребностями и ценностями

Причины трудовых конфликтов



Теоретические основы: интегративная модель

Теоретические подходы к пониманию профессиональных отношений

Подход	Ключевые авторы	Фокус внимания	Вклад в практику
Теория социальных обменов	П. Блау, Дж. Хоманс	Баланс вклада и вознаграждения, справедливость, взаимность	Анализ дисбаланса в отношениях руководитель-подчинённый
Теория идентичности	Э. Эриксон, Дж. Марсиа	Формирование профессионального Я, кризисы идентичности	Работа с кризисом смысла, поиском профессионального призвания
Теория границ	Н. Эшфорт, Г. Кребс	Управление проницаемостью границ между ролями	Техники сепарации работы и личной жизни, профилактика выгорания
Реляционная психоаналитическая теория	С. Митчелл, Дж. Бенджамин	Перенос и контрперенос в профессиональных контекстах	Работа с бессознательными паттернами в отношениях с авторитетами
Теория психологического контракта	Д. Руссо	Неписанные ожидания сторон в профессиональных отношениях	Выявление и коррекция рассогласованных ожиданий

Новый концепт: реляционная компетентность

Определение:

Реляционная компетентность в профессиональном контексте - это способность выстраивать, поддерживать и завершать рабочие отношения, сохраняя баланс между:

- Профессиональной эффективностью и личностной аутентичностью
- Гибкостью адаптации и устойчивостью границ
- Вовлечённостью в коллектив и сохранением автономии
- Принятием организационных норм и критическим осмыслением

Четыре компонента реляционной компетентности:

Рефлексивный компонент

Осознание своих паттернов в профессиональных отношениях

Понимание влияния личной истории на рабочие взаимодействия

Способность к мета-позиции в конфликтных ситуациях

Коммуникативный компонент

Навык Я-высказываний в иерархических отношениях

Умение давать и принимать обратную связь

Конструктивное ведение переговоров и разрешение конфликтов

Эмоционально-регуляторный компонент

Распознавание и выражение эмоций в профессиональном контексте

Управление тревожностью, гневом, обидой в рабочих ситуациях

Профилактика эмоционального заражения и выгорания

Ценностно-смысловой компонент

Согласование личных ценностей с корпоративной культурой

Способность к этическому выбору в сложных ситуациях
Сохранение смысла профессиональной деятельности при внешних изменениях

Типология деструктивных паттернов

Типы проблемных паттернов в профессиональных отношениях

Паттерн	Характеристика	Проявления	Последствия
Симбиотическая зависимость от руководителя	Поиск внешнего одобрения как источника самооценки	Невозможность принять решение без согласования, страх несогласия, гиперлояльность	Потеря инициативы, выгорание, трудности с карьерным ростом
Конкурентно-завистливое позиционирование	Восприятие коллег как угрозы собственному статусу	Скрытая агрессия, обесценивание достижений других, интриги	Токсичная атмосфера, изоляция, блокировка командной работы
Избегающая профессиональная позиция	Страх оценки, конфликта, ответственности	Уход от сложных задач, минимизация видимости, пассивность	Стагнация в развитии, упущенные возможности, хроническая неудовлетворённость
Перфекционистско-контролирующий стиль	Потребность в идеальном результате как защита от критики	Микроменеджмент, трудности делегирования, критика себя и других	Конфликты в команде, перегрузка, эмоциональное истощение
Цинично-отстранённая адаптация	Эмоциональное отчуждение как защита от разочарований	Формальное выполнение обязанностей, сарказм, отсутствие вовлечённости	Потеря смысла, профессиональная деформация, риск увольнения

Диагностический инструментарий

Методики для работы с профессиональными

отношениями

Методика	Автор	Что измеряет	Время	Особенности
Опросник профессиональной идентичности	А.К. Маркова	Сформированность профессионального Я, кризисные зоны	25 мин	Подходит для работы с карьерными кризисами
Шкала реляционной компетентности	авторская адаптация	Баланс автономии и вовлечённости в рабочих отношениях	20 мин	Позволяет выявить дисбаланс компонентов
Опросник выгорания (MBI)	К. Маслач	Эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция достижений	22 мин	Классика для оценки профессионального стресса
Методика психологического контракта	Д. Руссо, адаптация	Соответствие ожиданий и реальности в отношениях с организацией	30 мин	Выявляет скрытые источники неудовлетворённости
Проективная методика Профессиональная генограмма	системный подход	Межпоколенческие сценарии профессионального выбора и отношений	45-60 мин	Работает с бессознательными семейными установками

Алгоритм диагностики профессионального запроса

Этап 1. Первичный сбор информации (60 мин)

Профессиональный анамнез: путь в профессии, ключевые события, поворотные точки

Карта значимых отношений: руководитель, коллеги, подчинённые, клиенты

Субъективная картина проблемы: что беспокоит, чего не хватает, что хотелось бы изменить

Оценка ресурсов: поддержка, компетенции, внешние возможности

Этап 2. Стандартизированная диагностика (40 мин)

Опросник профессиональной идентичности

Шкала реляционной компетентности

MBI или другой инструмент оценки выгорания

При необходимости: проективные методики

Этап 3. Системный анализ (30 мин)

Выявление повторяющихся паттернов в разных профессиональных контекстах

Связь текущих трудностей с личной историей и семейными сценариями

Определение уровня проблемы: индивидуальный, реляционный, организационный

Этап 4. Формулировка гипотез и плана (20 мин)

Ключевые мишени вмешательства

Выбор подхода и методов

Согласование целей и критериев успеха с клиентом

Методы работы: когнитивно-поведенческий подход

Техники КПТ для профессиональных запросов

Техника	Цель	Инструкция	Пример применения
Дневник профессиональных мыслей	Выявление автоматических убеждений о работе и отношениях	Клиент фиксирует ситуации, мысли, эмоции, поведение в рабочих конфликтах	Ситуация: руководитель раскритиковал отчёт. Мысль: Я никогда не справлюсь. Эмоция: стыд. Поведение: избегаю сложных задач
Когнитивная реструктуризация убеждений	Замена дисфункциональных убеждений на адаптивные	Выявление искажений, поиск альтернатив, поведенческая проверка	Убеждение: Если я не идеален, меня уволят. Альтернатива: Ошибки - часть роста, важнее общая эффективность
Поведенческие эксперименты	Проверка убеждений в реальной профессиональной среде	Планирование и выполнение действия, противоречащего ограничивающему убеждению	Убеждение: Если я выскажу мнение, меня отвергнут. Эксперимент: высказать конструктивное предложение на совещании
Тренинг ассертивности	Развитие навыка отстаивания границ без агрессии	Рольевые игры, отработка Я-высказываний, работа с сопротивлением	Отработка фразы: Я понимаю вашу позицию, и мне важно озвучить свои ограничения по срокам

Методы работы: реляционно-психоаналитический подход

Ключевые концепты для работы с профессиональными

отношениями:

Перенос в профессиональном контексте

Клиент может воспроизводить в отношениях с руководителем паттерны, сформированные в отношениях с родителями

Пример: поиск одобрения у начальника как повторение динамики с требовательным отцом

Контрперенос психолога

Важно отслеживать собственные реакции на историю клиента о работе

Пример: раздражение на пассивность клиента может отражать контрперенос на собственную профессиональную тревогу

Проективная идентификация в коллективе

Бессознательное распределение ролей в команде (козел отпущения, спасатель, бунтарь)

Работа с осознанием и выходом из навязанных ролей

Техника Анализ профессионального переноса:

Инструкция:

Клиент описывает значимого профессионального другого (руководитель, коллега)

Психолог задаёт вопросы:

Что вы чувствовали в детстве, когда взаимодействовали с [значимый взрослый]

Есть ли сходство в эмоциях, ожиданиях, реакциях

Что бы вы хотели получить от этого человека сейчас, что не получили тогда

Совместное исследование: как прошлое влияет на настоящее, какие новые выборы возможны

Цель: Осознание бессознательных паттернов, расширение свободы в профессиональных отношениях

Методы работы: системный и организационный подход

Упражнение 1. Карта организационной системы

Инструкция:

Клиент рисует схему своей профессиональной среды

Обозначает:

Формальные связи (подчинение, сотрудничество)

Неформальные влияния (кто реально принимает решения)

Источники ресурсов и поддержки

Зоны напряжения и конфликтов

Анализирует:

Где находится его позиция в системе

Какие границы проницаемы, какие жёсткие

Где возможны точки влияния и изменения

Цель: Развитие системного мышления, поиск ресурсов для изменений

Упражнение 3. Рефрейминг организационной реальности

Инструкция:

Психолог предлагает альтернативные интерпретации проблемной ситуации

Пример: Токсичный руководитель не как враг, а как человек с собственной травмой и ограничениями

Исследование: как меняется эмоциональная реакция и стратегия поведения при новом понимании

Цель: Снижение беспомощности, поиск точек влияния, развитие проактивной позиции

Упражнение 2. Циркулярные вопросы для профессионального контекста

Примеры вопросов:

Что, по вашему мнению, думает ваш

руководитель, когда вы берёте инициативу

Как ваша реакция на критику влияет на стиль обратной связи от коллег

Кто в вашем коллективе первым замечает напряжение и как это влияет на группу

Что изменилось бы в ваших рабочих отношениях, если бы вы позволили себе ошибаться

Цель: Расширение перспективы, разрушение линейного мышления, развитие эмпатии к разным позициям в системе

Методы работы: телесно-ориентированный и ресурсный подход

Связь телесных паттернов и профессионального поведения

Зона тела	Психологический смысл	Профессиональный паттерн	Техника работы
Плечи и шея	Груз ответственности, давление авторитета	Сутулость при общении с руководством, хроническое напряжение	Упражнения на расправление плеч, работа с голосом и позой уверенности
Диафрагма и живот	Интуиция, право на потребности	Игнорирование сигналов усталости, работа на износ	Дыхательные практики, сканирование тела на предмет ранних сигналов истощения
Руки и кисти	Действие, компетентность, право брать и давать	Тремор при публичных выступлениях, зажимы при работе с документами	Упражнения на расслабление кистей, якорение состояния уверенности через телесный опыт
Ноги и стопы	Опора, движение вперёд, право на пространство	Неустойчивость при защите своей позиции, страх сделать шаг в карьере	Заземляющие практики, работа с ощущением опоры и направления

Упражнение Ресурсная поза профессионала:

Инструкция:

Клиент вспоминает ситуацию, когда чувствовал себя компетентным и уверенным

Отслеживает телесные ощущения в этом состоянии (поза, дыхание, мышечный тонус)

Воспроизводит эту позу в настоящем, усиливая ощущения

Создаёт якорь (касание запястья, определённое дыхание) для быстрого доступа к ресурсу

Практикует применение якоря в воображаемых стрессовых профессиональных ситуациях

Цель: Формирование быстрого доступа к состоянию профессиональной уверенности

Практические упражнения: работа с профессиональной идентичностью “Я АКТИВ!”

Антикризисный
консультационный
психологический центр



Упражнение 1. Линия профессионального пути

Материалы: большой лист, маркеры, стикеры

Время: 50-60 минут

Инструкция:

Шаг 1. Визуализация пути (20 мин)

Клиент рисует горизонтальную линию - время от первого выбора профессии до настоящего

Отмечает ключевые точки: обучение, первая работа, повышения, кризисы, достижения

Рядом с каждой точкой записывает: что чувствовал, что узнал о себе, кто поддерживал

Шаг 2. Анализ паттернов (15 мин)

Какие темы повторяются в разных периодах

Где были повороты, инициированные извне, а где - изнутри

Какие потребности и ценности двигали выбор

Шаг 3. Проектирование будущего (15 мин)

Продолжение линии на 1-3 года вперед

Каким я хочу быть в профессиональных отношениях

Какие шаги могут приблизить к этому видению

Шаг 4. Интеграция (10 мин)

Формулировка личного профессионального манифеста (3-5 предложений)

Что я беру с собой из прошлого, что оставляю, что создаю заново

Цель: Осознание профессиональной траектории как целостной истории, укрепление идентичности, планирование развития

Практические упражнения: работа с границами

Антикризисный
консультационный
психологический центр
“Я АКТИВ!”



Упражнение 2. Карта профессиональных границ

Материалы: бланк с концентрическими кругами, цветные маркеры

Время: 40 минут
Инструкция:

Шаг 1. Визуализация границ (15 мин)

Центр круга: Я в профессии (мои ценности, компетенции, потребности)

Первый круг: то, что я готов делиться с коллегами (знания, опыт, поддержка)

Второй круг: то, что я делюсь только с близкими (сомнения, уязвимость, личные темы)

Внешний круг: то, что остаётся приватным (интимное, травматичное, сакральное)

Шаг 2. Анализ проницаемости (15 мин)

Где границы слишком проницаемы (выгорание от избыточной отдачи)

Где границы слишком жёсткие (изоляция, упущенные возможности сотрудничества)

Какие внешние факторы влияют на гибкость границ (культура организации, стиль руководства)

Шаг 3. Планирование коррекции (10 мин)

Одна граница, которую я готов сделать более гибкой

Одна граница, которую я хочу укрепить

Конкретные действия на ближайшую неделю

Домашнее задание:

Ведение дневника границ: отмечать ситуации, где было комфортно и где нарушались границы

Практика одного нового действия по защите или открытию границ

Цель: Осознанное управление проницаемостью границ, профилактика выгорания, развитие реляционной гибкости

Практические упражнения: работа с властью и авторитетом

Упражнение 3. Диалог с внутренней фигурой авторитета

Материалы: два стула, бумага, ручка

Время: 45 минут

Инструкция:

Шаг 1. Идентификация фигуры (10 мин)

Клиент выбирает значимого профессионального другого (руководитель, наставник, критик)

Описывает: что эта фигура символизирует, какие эмоции вызывает, какие послания несёт

Шаг 2. Внешний диалог (20 мин)

На одном стуле клиент, на другом - воображаемая фигура авторитета

Клиент говорит от своего имени, затем пересаживается и отвечает от имени фигуры

Задача: выразить невысказанное, услышать скрытые послания, найти новые формы взаимодействия

Шаг 3. Интеграция (15 мин)

Что нового я узнал о своих ожиданиях от авторитета

Какие части этой фигуры я могу интегрировать в себя (компетентность, ответственность)

От каких проекций я готов освободиться

Дополнительная техника Письмо без отправки:

Написать письмо фигуре авторитета со всем, что накопилось

Не отправлять, а использовать как инструмент осознания и освобождения

Цель: Дифференциация от проекций, развитие внутренней опоры, трансформация отношений с властью

Антикризисный
консультационный
психологический центр
“Я АКТИВ!”



Практические упражнения: работа с выгоранием и ресурсами

Упражнение 4. Колесо профессионального баланса

Материалы: бланк с секторами, маркеры

Время: 35 минут

Инструкция:

Шаг 1. Оценка сфер (15 мин)

Клиент оценивает по шкале 1-10

удовлетворённость каждой сферой:

Содержание работы (интерес, смысл, вызов)

Отношения в коллективе (поддержка, доверие, конфликтность)

Условия труда (нагрузка, автономия, ресурсы)

Развитие (обучение, рост, перспективы)

Вознаграждение (зарплата, признание, статус)

Баланс с личной жизнью (время, энергия, переключение)

Шаг 2. Визуализация и анализ (10 мин)

Соединение точек, получение визуальной картины дисбаланса

Вопросы: какая сфера проседает больше всего, как это влияет на другие, что является ресурсом

Шаг 3. Планирование микро-изменений (10 мин)

Выбор одной сферы для фокуса на ближайший месяц

Формулировка одного конкретного, реалистичного действия

Определение индикатора успеха

Цель: Системное видение профессионального благополучия, фокус на управляемых изменениях, профилактика выгорания

Антикризисный
консультационный
психологический центр
“Я АКТИВ!”



Практические упражнения: работа с конфликтами в профессиональной среде

Упражнение 5. Карта профессионального конфликта

Материалы: большой лист, маркеры двух цветов

Время: 50 минут

Инструкция:

Шаг 1. Описание ситуации с двух позиций (20 мин)

Позиция Я: факты, эмоции, интерпретации, потребности

Позиция Другого: гипотезы о его фактах, эмоциях, интерпретациях, потребностях

Шаг 2. Анализ структуры конфликта (15 мин)

Зона совпадений: где интересы или ценности пересекаются

Зона различий: где восприятие или приоритеты расходятся

Зона непонимания: что я не знаю о позиции другого

Шаг 3. Генерация вариантов решения (15 мин)

Мозговой штурм: все возможные способы разрешения, без критики

Оценка вариантов по критериям: реалистичность, сохранение отношений, удовлетворение потребностей

Выбор одного-двух вариантов для реализации

Домашнее задание:

Реализация выбранного шага

Наблюдение за реакцией системы, фиксация результатов

Цель: Демистификация конфликта, развитие мета-позиции, формирование навыка конструктивного разрешения разногласий

Кейс 1: кризис профессиональной идентичности у специалиста помогающей профессии

Антикризисный
консультационный
психологический центр
“Я АКТИВ!”



Паспорт случая

Клиент: Елена, 38 лет, клинический психолог, стаж 12 лет

Запрос: потеря смысла в работе, ощущение фальши, трудности с установлением границ с клиентами, хроническая усталость. Не понимает, хочет ли продолжать профессию.

Диагностика:

Опросник профессиональной идентичности: низкие баллы по шкалам осмысленности и устойчивости

Шкала реляционной компетентности: дисбаланс - высокая эмпатия, низкая ассертивность

МВІ: высокое эмоциональное истощение, умеренная деперсонализация

Проективная методика: образ профессии как жертвенного служения, унаследованный от матери

Личная история:

Мать - врач, послание: настоящий специалист отдаёт себя без остатка

Ранний опыт: похвала за помощь другим, игнорирование собственных потребностей

Выбор профессии: бессознательное воспроизведение семейного сценария

Кейс 1: ход работы

Протокол вмешательства (14 сессий, интегративный подход)

Сессия 1-3. Задача: Стабилизация, диагностика, контракт. Методы: Сбор анамнеза, стандартизированные методики, нормализация кризиса. Результат: Снижение тревоги, формулировка целей

Сессия 4-6. Задача: Работа с семейным сценарием. Методы: Профессиональная генограмма, диалог с внутренней фигурой матери. Результат: Осознание влияния послания отдавайся без остатка

Сессия 7-9. Задача: Развитие ассертивности и границ. Методы: КПТ-техники, ролевые игры, тренинг Я-высказываний. Результат: Первые успешные опыты защиты границ с клиентами

Сессия 10-12. Задача: Переосмысление профессиональной идентичности. Методы: Линия профессионального пути, рефрейминг, поиск новых смыслов. Результат: Формулировка личного профессионального манифеста

Сессия 13-14. Задача: Интеграция и планирование. Методы: Колесо баланса, план поддержки, профилактика рецидивов. Результат: Конкретные шаги по изменению практики

Результаты через 3 месяца:

Удовлетворённость работой: выросла с 3.2 до 7.1 из 10

Уровень выгорания (MBI): снизился на 40 процентов

Навык установления границ: сформирован, применяется регулярно

Профессиональная идентичность: переход от жертвенности к осознанному выбору служения²²

Кейс 2: трудности в отношениях с руководителем у молодого специалиста

Антикризисный
консультационный
психологический центр
“Я АКТИВ!”



Паспорт случая

Клиент: Дмитрий, 26 лет, начинающий IT-разработчик, стаж 1.5 года

Запрос: страх перед руководителем, трудности с принятием обратной связи, прокрастинация перед сложными задачами, мысли об увольнении.

Диагностика:

Шкала реляционной компетентности: низкие баллы по ассертивности и эмоциональной регуляции

Опросник профессиональной идентичности: нестабильность, зависимость от внешней оценки

Проективная методика: руководитель воспринимается как критикующий родитель

Личная история:

Отец - требовательный, скупой на похвалу, успех воспринимался как должное

Школьный опыт: страх ошибок, перфекционизм как защита от критики

Выбор профессии: стремление доказать компетентность, но страх не соответствовать

Кейс 2: ход работы

Протокол вмешательства (10 сессий, КПТ и реляционный подход)

Сессия 1-2. Задача: Установление контакта, диагностика паттернов. Методы: Интервью, опросники, выявление автоматических мыслей. Результат: Осознание связи страх руководителя равна страх отца

Сессия 3-5. Задача: Когнитивная реструктуризация. Методы: Дневник мыслей, техника Адвокат дьявола, поведенческие эксперименты. Результат: Снижение катастрофизации, проверка убеждений в реальности

Сессия 6-7. Задача: Развитие ассертивности. Методы: Ролевые игры, отработка запросов и границ, работа с телесными зажимами. Результат: Успешный опыт высказывания мнения на совещании

Сессия 8-9. Задача: Работа с перфекционизмом. Методы: Эксперименты с допустимыми ошибками, рефрейминг ценности процесса. Результат: Снижение прокрастинации, принятие принципа лучше сделано, чем идеально

Сессия 10. Задача: Завершение и план поддержки. Методы: Ресурсная поза, якорение уверенности, профилактика рецидивов. Результат: Сформулированы сигналы тревоги и алгоритм самопомощи

Результаты через 2 месяца:

Тревожность перед взаимодействием с руководителем: снизилась с 8 до 3 из 10

Принятие обратной связи: воспринимается как ресурс, а не угроза

Профессиональная уверенность: рост самооценки компетентности

Кейс 3: конфликт компетенций в команде проектных специалистов

Антикризисный
консультационный
психологический центр
“Я АКТИВ!”



Паспорт случая

Клиенты: команда из 4 человек (проектный менеджер, дизайнер, разработчик, аналитик), обратились за групповой консультацией

Запрос: Хронические конфликты, срывы сроков, взаимные обвинения, падение мотивации. Каждый считает, что другие не понимают его вклад.

Диагностика:

Наблюдение за групповой динамикой: цикл обвинения-защиты-отстранения

Индивидуальные интервью: рассогласование ожиданий, неясность ролей, дефицит признания

Опросник психологического контракта: разрыв между ожидаемым и реальным вкладом/вознаграждением

Контекст:

Новый проект, сжатые сроки, высокая неопределённость

Разный профессиональный бэкграунд участников, отсутствие общего языка

Дистанционный формат работы, дефицит неформального контакта

Кейс 3: ход работы

Протокол вмешательства (6 групповых сессий по 2 часа, фасилитационный подход)

Сессия 1. Задача: Создание безопасного пространства, формулировка общих правил. Методы: Контракт группы, упражнение на доверие, выявление ожиданий. Результат: Снижение напряжения, согласие на процесс

Сессия 2. Задача: Картирование ролей и вкладов. Методы: Упражнение Карта компетенций, визуализация взаимозависимости. Результат: Осознание ценности каждого участника, прояснение зон ответственности

Сессия 3. Задача: Исследование цикла конфликта. Методы: Отслеживание паттерна в реальном времени, внешняя рефлексия. Результат: Группа увидела цикл как общего врага, а не друг друга

Сессия 4. Задача: Развитие коммуникативных навыков. Методы: Тренинг Я-высказываний, практика обратной связи по модели Ситуация-Поведение-Влияние. Результат: Первые опыты конструктивного диалога

Сессия 5. Задача: Переговоры о новых правилах взаимодействия. Методы: Фасилитация принятия решений, документирование договорённостей. Результат: Письменный протокол коммуникации в проекте

Сессия 6. Задача: Завершение и профилактика. Методы: Ритуал признания вклада, план поддержки, сигналы раннего предупреждения конфликтов. Результат: Группа сформулировала алгоритм самостоятельного разрешения будущих разногласий

Результаты через 1 месяц:

Субъективная оценка климата в команде: улучшилась с 3.5 до 7.8 из 10

Соблюдение сроков: выросло на 35 процентов

Частота эскалации конфликтов: снизилась с еженедельной до эпизодической

Навык самостоятельной фасилитации: сформирован у проектного менеджера

Протоколы работы с разными типами запросов

Алгоритмы вмешательства

Тип запроса	Ключевая проблема	Приоритетные методы	Длительность	Ожидаемый результат
Кризис профессиональной идентичности	Потеря смысла, рассогласование ценностей и деятельности	Экзистенциальный подход, работа с генограммой, рефрейминг	12-16 сессий	Восстановление осмысленности, формулировка нового профессионального манифеста
Трудности с авторитетом	Страх оценки, зависимость от внешнего одобрения	Реляционный подход, работа с переносом, тренинг ассертивности	8-12 сессий	Дифференциация от проекций, развитие внутренней опоры, навык конструктивного диалога с руководством
Выгорание и нарушение границ	Эмоциональное истощение, неспособность сказать нет	Ресурсный подход, телесные техники, КПТ-работа с убеждениями	10-14 сессий	Восстановление баланса, навык управления проницаемостью границ, профилактика рецидивов
Конфликты в команде	Цикл обвинения, неясность ролей, дефицит признания	Системная фасилитация, тренинг коммуникации, переговорные техники	4-8 групповых сессий	Прозрачность ролей, навык конструктивного разрешения разногласий, документированные правила взаимодействия
Карьерная неопределённость	Страх выбора, паралич решения, давление ожиданий	Коучинговый подход, работа с ценностями, поведенческие эксперименты	6-10 сессий	Ясность в приоритетах, план действий, снижение тревоги неопределённости

ЧЕК-ЛИСТ ПСИХОЛОГА

Контрольный список работы с

профессиональными отношениями

Диагностика:	Планирование:	Работа:	Завершение:
Собран профессиональный анамнез и карта значимых отношений	Сформулированы конкретные цели терапии (совместно с клиентом)	Создана безопасная атмосфера для исследования уязвимости в профессиональном контексте	Достигнуты поставленные цели или сформулированы причины их недостижения
Проведена стандартизированная диагностика (идентичность, реляционная компетентность, выгорание)	Выбран подход, соответствующий типу запроса и личности клиента	Регулярно отслеживается динамика и сопротивление	Клиент владеет навыками самостоятельного регулирования профессиональных отношений
Выявлены повторяющиеся паттерны в разных профессиональных контекстах	Определены критерии успеха и завершения работы	Используются техники, соответствующие выбранному подходу	Создан план поддержки и профилактики рецидивов
Оценены риски (выгорание, депрессия, суицидальность)	Согласован контракт: частота, длительность, правила, конфиденциальность	Даётся структурированное домашнее задание после каждой сессии	Проведена итоговая обратная связь и рефлексия процесса
Определён уровень проблемы: индивидуальный, реляционный, организационный		Ведётся учёт прогресса (шкалы, обратная связь, наблюдение)	Обсуждены возможности дальнейшей поддержки при необходимости

Этические аспекты

Этические принципы работы с

профессиональными отношениями

Принцип	Содержание	Пример нарушения	Как избежать
Границы компетенции	Работа только в зоне квалификации и опыта	Психолог без опыта в организационном консультировании берёт кейс по командным конфликтам	Честная оценка своих компетенций, супервизия, направление к специалисту при необходимости
Конфликт интересов	Избегание двойных отношений с клиентом	Психолог консультирует сотрудника, а затем устраивается в ту же организацию	Чёткий контракт, отказ от работы с прямыми коллегами или подчинёнными клиента
Конфиденциальность в организационном контексте	Защита информации при работе с командами	Разглашение индивидуальных откровений участника в групповом отчёте	Заранее проговорить правила: что остаётся в индивидуальной работе, что может быть обобщено
Нейтральность в конфликтах	Поддержка процесса, а не стороны	Психолог неосознанно занимает позицию одного участника командного конфликта	Регулярная рефлексия контрпереноса, фокус на системной динамике, а не личных симпатиях
Уважение автономии	Право клиента на любой профессиональный выбор	Давление на клиента с целью остаться в профессии или должности	Поддержка в исследовании вариантов, включая смену работы, фокус на осознанном выборе

Заключение

Ключевые выводы:

Профессиональные отношения - это не просто фон деятельности, а активный фактор психологического благополучия и профессиональной эффективности

Деструктивные паттерны в рабочих отношениях часто воспроизводят ранние реляционные сценарии и требуют работы на уровне идентичности

Реляционная компетентность - развиваемый навык, который можно целенаправленно формировать через интеграцию когнитивных, эмоциональных и поведенческих техник

Успех работы с профессиональными запросами зависит от способности психолога

удерживать системную перспективу: индивид, отношения, организация, культура

Этическая позиция включает баланс между поддержкой клиента и уважением к организационному контексту, в котором он функционирует

www.center-active.ru

«Я АКТИВ!»

Антикризисный
консультационный
психологический центр

ПСИХОЛОГИ БЕСПЛАТНО,
Онлайн по любым вопросам:
оставьте заявку на сайте

www.center-active.ru

и получите консультацию психолога
Центра "Я АКТИВ!" бесплатно.



Контакты для вопросов и супервизии:

Email: werowarya@mail.ru

Телефон: 8-913-211-47-76

Сайт или соцсети: <https://vk.com/psyzar>

Спасибо за внимание

Супервизии и консультации для коллег –
по договорённости

Пусть ваша практика будет процветающей

Я пользуюсь **мессенджером МАХ**. Присоединяйся!

Заречнева Елена Ивановна



<https://max.ru/u/f9LHodD0cOJ0GbJg5D1tuuzle9j-2cl9V7gGkno83hdn0Au2atjD01p1i8M>