ЛЮДЯМ ПРО ЛЮДЕЙ

Работа в Комитете по Сертификации и Аккредитации ЕАРПП не каждому члену организации под силу. Многие считают, что собрать пакет документов для сертификации - это невыполнимая задача. А проверить этот пакет документов и привести в соответствие со стандартом – миссия кажется невыполнимой для творческих людей. Но есть коллеги, которые справляются с такими задачами блестяще. Желающих не так много. Зато те, кто приходит, точно работают на совесть. Важно трезво оценить свои возможности работать с документами.

Читайте интервью Галины Гридаевой с Александрой Крутьковой – секретарем КСиА о том как справляться с трудными задачами сертификации.



О возможности и ответственности



Крутькова Александра Викторовна

- Психолог, психоаналитик
- Специалист ЕАРПП (Россия, РО-Москва) и ECPP (Vienna, Austria)
- Член Правления РО-Москва
- Член Комитета по сертификации и аккредитации
- Член Комитета по развитию регионов
- Член Комитета по работе с молодыми специалистами.

А.В. — Александра Викторовна Крутькова
Г.В. — Галина Витальевна Гридаева

Г.В. — Александра Викторовна, расскажите, пожалуйста, про Комитет по Сертификации и Аккредитации ЕАРПП. Как КСиА устроен, как работает?

А.В. — Сертификация в нашей организации проходит в несколько этапов. Сначала документы собираются и проверяются в региональных отделениях, затем в КСиА ЕАРПП и далее в КСиА (Vienna, Austria). За последний год мы проделали очень большую работу по проверке документов, сверке всех часов и соответствия всем требованиям для передачи на места, в региональные отделения. Поэтому на данный момент у нас создана определенная структура: центральный орган КСиА ЕАРПП и в каждом из регионов есть региональные ответственные за сертификацию. В крупных регионах это рабочие группы по сертификации, где есть руководитель и непосредственные исполнители — те, с кем кандидат ведет переписку и сверку документов, часов практики, тренингового анализа и супервизий на первичном этапе подготовки всех документов.

В самом КСиА ЕАРПП есть председатель — Екатерина Львовна Умная, секретарь — Александра Викторовна Крутькова, ответственный за групповую сертификацию — Полина Олеговна Черкас, ответственный за индивидуальную сертификацию — Екатерина –Кристина Николаевна Ларина. Все документы, которые подготовлены региональными отделениями, попадают к Е-К. Н. Лариной, которая их проверяет на межрегиональном уровне. То есть Екатерина-Кристина Николаевна общается с региональным ответственным, тот передает все комментарии и замечания непосредственно кандидату. После одобрения документы попадают на рассмотрение членам КСиА и проходят процедуру голосования. Это касается документов на статусы в ЕАРПП: специалиста, тренингового аналитика, супервизора.

Вторая важная задача, которой занимается КСиА — это аккредитация программ дополнительного образования. Автор направляет секретарю КСиА заявку с программой, затем секретарь рассматривает эту заявку на соответствие критериям, которые прописаны в Регламенте сертификации курсов дополнительного образования. Этих критериев — требований к программам не так много, но они есть. Если заявка соответствует всем требованиям, то секретарь выносит её на голосование в рамках заседания КСиА.

> Мне очень нравится наблюдать, как люди постепенно осваивают совершенно новый опыт существования - эмоционального, осознанного, более целостного. Учатся выдерживать скуку или грусть, не разрушаясь.

Таким образом, у нас есть разделение ответственности за групповые, индивидуальные статусы и за программы. В целях снижения нагрузки на центральный аппарат все вопросы кандидатов по текущим документам решают региональные ответственные на местах. Если региональный ответственный по каким-то причинам не может ответить на вопрос, или конкретный вопрос не прописан в Регламенте, то кандидат пишет официальное обращение в КСиА, а мы выносим это на рассмотрение в комитет и готовим официальный ответ.

Мы находимся на стадии разработки наших законодательных актов – как правило, по итогам заседаний выявляются нюансы, которые необходимо описывать законодательно. Ранее почти после каждого заседания вносились какие-то микроизменения в Регламент сертификации и аккредитации. Это было неудобно для всех. Однако минувший год показал, что эта потребность снижается, так как мы уже многое учли, поэтому мы пришли к тому, что будем править Регламент не чаще одного раза в полугодие. Как только мы вносим изменения в Регламент, они сразу же появляются на сайте, поэтому на сайте всегда актуальная версия Регламента.

Кроме того, в этом году мы создали Телеграмм канал для региональных ответственных и все изменения так же публикуются там. Таким образом, у регионов есть возможность оперативно получать актуальную информацию.

На сайте ЕАРПП есть презентация, в которой основные положения Регламента размещены на слайдах, тезисно и наглядно. Это понятно читателю, это удобно, это легко.

Мне представляется важным двигаться в своём темпе.

На титульном слайде мы указываем дату, от которой эта версия актуальна. Каждые полгода она будет обновляться параллельно с Регламентом и рассылаться региональным ответственным за сертификацию. В апреле 2023 года мы так уже делали. Соответственно, всегда будет видно — насколько актуальна версия. Презентацию очень удобно распространять среди кандидатов, она более наглядна, там не надо перерабатывать бюрократический язык, которым написан Регламент.

Есть много нюансов, которые невозможно прописать в Регламенте, много непростых вопросов. Например, будет ли зачтён тренинговый анализ, полученный у тренингового аналитика не из ЕАРПП, а в других организациях. Ещё пример: возможность учёта часов у аналитиков ЕКПП только до 30 июня 2021 года. Мы не можем прописать в Регламенте частные случаи, которые обсуждаются в индивидуальном порядке. Это очень большой объем работы для КСиА — отвечать на все эти вопросы. Так же очень сильно осложняет работу то, что люди пишут в самые разные каналы связи, включая личные: секретарю и на личный телефон, и на личную почту, и на все мессенджеры. Этот объем информации даже физически невозможно обработать, приходится все время быть с ощущением, что кому-то на что-то не ответили. Все невозможно упомнить. Оптимально, когда всё собрано в одном месте, когда все переписки можно отследить, и поэтому теперь все коммуникации перенаправляются в официальные каналы – на почту КСиА. Благодаря этому в дальнейшем будет легко передать дела следующему ответственному члену КСиА. Важно, чтобы в теме письма была написана причина обращения. Это удобно архивировать и находить переписку. Мы сохраняем историю всех взаимодействий и переписок для того, чтобы была возможность их быстро потом найти. Это в интересах всех участников процесса.

При этом есть оборотная сторона медали. Когда коллеги пишут на официальную почту, а не лично Александре Викторовне Крутьковой, то появляется отношение как к некой машине, которая должна работать на обеспечение нужд – то есть теряется фактор человеческого взаимодействия. На сайте указаны все должности, имена и фамилии, но порой приходят письма без обращений по именам, даже без «здравствуйте», авторы писем не всегда представляются и т.д. Это неприятный побочный эффект взаимодействия через официальные каналы. Важно, чтобы члены нашей организации понимали, что, с одной стороны, это официальное обращение и соблюдали правила деловой переписки, а с другой – что в комитетах работают живые люди и с ними важно здороваться, общаться. Очень важно, чтобы в теме письма была написана причина обращения, поскольку это удобно архивировать. Мы сохраняем историю всех взаимодействий и переписок для того, чтобы была возможность их быстро потом найти. Это в интересах всех участников процесса. Мы помогаем коллегам, но при этом должны оставаться в рамках закона и установленных правил. Поэтому убедительная просьба к тем, кто получает какие-то неприятные ответы на свои запросы, понимать, что мы вынуждены в условиях растущей организации соблюдать границы и рамки. Важно, чтобы всё развивалось по принципам, однажды прописанным.

Г.В. — Получается, что мы сейчас говорим о формировании в нашем сообществе культуры деловой переписки. Мне кажется, что это — архисложная задача. На самом деле, мы люди творческие, работающие индивидуально либо с группами в своих кабинетах, привыкли с коллегами выстраивать человеческие связи: «привет, Катя; здравствуй, Вася». Но крупная организация на таком уровне функционировать не может. Навыка деловой переписки, который есть в крупных корпорациях, у нас нет. Мы этому не учились, мы с этим не сталкивались и нам только предстоит эту культуру формировать. Здесь я вижу две крайности, поправьте меня, Александра Викторовна, если я ошибаюсь. Первая крайность — общение «на короткой ноге». Здесь теряется понимание статуса того, с кем ты разговариваешь, того, что человек выполняет свою профессиональную роль в этот момент. И это может вызывать напряжение в последующем личном общении. И наоборот, вторая крайность – составлять сухие официальные обращения таким образом, как будто с другой стороны не человек, а функция.

А.В. — Думаю, да. Если я правильно поняла Вашу мысль, Галина Витальевна, это про то, что мы либо общаемся непосредственно лично, либо на сухом бюрократическом языке. Общение на бюрократическом языке зачастую вызывает у коллег ощущение отчужденности, возникают обиды. Это, правда, сложно — балансировать между этими полюсами, особенно, когда много пересечений, когда все знакомы. Тем не менее, важно помнить, что в данный момент вы общаетесь с человеком «при исполнении», то есть выполняющим свою работу в организации.

> Мне кажется важным разрешить себе двигаться со своей скоростью, она у всех разная, и это нормально.

Г.В. — Есть коммуникация на уровне коллег и это очень важная часть нашего общения на конференциях, на семинарах, различных мероприятиях. А есть коммуникация, связанная с ролью человека в организации. Когда кроме отношений Петя-Вася или Таня-Марина есть коммуникация, например, между вице-президентом и секретарем КСиА, между председателем регионального отделения и ответственным по членству в РО. И это ролевое взаимодействие предполагает иной язык общения, в том числе и в переписке.

А.В. — Это одна часть. А есть и другая — когда не здороваются, не прощаются, воспринимают тебя как функцию, которая обязана обслуживать. А мы не обязаны, мы готовы помочь, мы способствуем, соблюдаем при этом рамки и защищаем целостность организации через соблюдение правил и регламента. Мы — часть аппарата, но мы не функция, мы — люди, которым приятно, когда с ними здороваются, прощаются и вежливо общаются.

Г.В. — Мне кажется, что такое отношение к комитетам, которые должны обслуживать потребности членов на том основании, что платятся членские взносы, — это

фантазия, и она не имеет отношения к реальности. Все члены комитета работают по собственной инициативе. Та огромная работа, которую делают члены КСиА, никак не оплачивается, это добрая воля и ответственность людей. Это важно понимать.

А.В. – Да, это важно понимать. Многим даже не приходит в голову, что работа членов комитета не является оплачиваемой. Это накладывает некоторый отпечаток на то, как строится взаимодействие. Когда ты думаешь, что тебе обязаны потому, что получают за это зарплату, или когда ты понимаешь, что это некая добровольно принятая на себя обязанность.

Г.В. Мне кажется, про структуру ЕАРПП надо поговорить. Кроме межрегионального КСиА ЕАРПП есть еще и КСиА ECPP.

Надо дать возможность человеку самому двигаться и изменяться в том темпе, в котором он может, и получать свои знания о себе, а не приобретать их из уст психоаналитика.

А.В. — Да, в ECPP тоже есть комитет по сертификации, в который наши документы поступают после одобрения КСиА ЕАРПП. Там они могут рассматриваться достаточно долго, потому что комитет собирается несколько раз в год, а не как у нас — ежемесячно. К этому важно быть готовым: никто про документы не забывает и ничего не теряет.

Г.В. – У нас существует четыре ступени членства ЕАРПП — просто член ЕАРПП, специалист, тренинговый аналитик и супервизор.

А.В.- Причем, специалист, тренинговый аналитик и супервизор может быть в двух вариантах — либо индивидуальный, либо групповой статус, либо оба сразу.

Г.В. – Все ли члены ЕАРПП со временем становятся специалистами ЕАРПП?

А.В. – Нет, не все становятся, причем, по разным причинам. Кто-то, имея опыт работы в другой профессии, хочет избежать бюрократической истории. Людям кажется, что собрать пакет документов — это невыполнимая задача. Она, может быть, не вполне проста для творческих людей, но CV выстроено очень логичным образом, там все понятно. Оно просто описывает все четыре составляющие нашего психоаналитического тренинга и к нему требуется приложить документальное подтверждение: образование, супервизии, тренинговый анализ. Там все логично вытекает одно из другого, трудоёмкий только перевод на английский язык, так как КСиА головной организации ECPP в Вене рассматривает англоязычную версию.

Г.В. – Я замечала, что сложности связаны не только с тем, что людям не очень нравится заниматься бумагами. Согласна, мало кому это нравится. Я замечала, что у людей возникает много тревог, которые не всегда имеют отношение

к реальности, а больше связаны с фантазийными ожиданиями. Любой бюрократический аппарат зачастую изначально воспринимается как карающая инстанция. Когда начинаешь реально делать и оформлять документы, оказывается, что не так все и страшно, как представлялось. Наши коллеги в КСиА работают для того, чтобы помогать, а не для того, чтобы ставить препоны. Но фантазия о том, как будет проходить сертификация, у большинства людей страшнее, чем реальность. Так ли это?

А.В. – Наверное, это может быть так в каких-то случаях. Если все документы, все цифры соответствуют требованиям, то вопросов не может возникнуть. Максимум, касательно оформления. Слухи о суровости КСиА преувеличены теми кандидатами, которые были разочарованы тем, что все нормативы приходится соблюдать и обойти их не получается.

Г.В. – Это очень важно. Речь идет о том, что нужно соответствовать определенным нормативам и избежать этого никак нельзя.

А.В. – Очень важно сказать о том, что касается сертификации на первый статус специалиста. Многие коллеги начинают практиковать, вступают в организацию, не задумываясь о том, что впоследствии они захотят сертифицироваться. Они получают супервизии, проходят свой тренинг, развиваются в профессии, потом решают сертифицироваться. На этом этапе они впервые читают Регламент и сталкиваются с тем, что нужно набрать по 40 супервизионных часов у двух постоянных супервизоров. Если это не иметь в виду с самого начала своей жизни в организации, то многим кандидатам приходится добирать часы у второго супервизора (а это минимум год, если супервизироваться раз в неделю). Когда люди, у которых за спиной уже определенный путь, читают нормативы и понимают, что им до сертификации еще несколько лет, их это может фрустрировать. Я бы рекомендовала сразу, на момент вступления в ЕАРПП, ознакомиться с требованиями по сертификации, даже если вы не собираетесь сертифицироваться в ближайший год, два (например, может иметь смысл сразу получать супервизии параллельно у двух супервизоров, а не последовательно). Если держать эти требования в голове, то можно избежать разочарований в дальнейшем.

> Профессия дает возможность измениться самому и окружению вокруг тебя

Г.В. – Бывают случаи, когда человек супервизируется у одного супервизора — члена ЕАРПП, а второй супервизор им не является. Тогда часы не засчитываются.

А.В. – Очень обидная ситуация. Мы встаем в эту «вилку» — мы «по любви» или мы за часы?

Г.В. – Тренингового аналитика и супервизора мы очень часто выбираем, исходя из своих переносных ожиданий, из своих ощущений, из своих отношений, а не из того, будут ли эти часы нам засчитаны. Это, наверное, правильно, когда мы выбираем человека, основываясь на переносе, и не интересуемся его статусом,

регалиями и будут ли засчитаны часы. Это одна история. Другая, когда мы изначально приходим на супервизии или в тренинговый анализ исключительно ради часов. И та и другая ситуации — крайности. В идеале хотелось бы совместить, чтобы было и «по любви», и часы шли в зачет при сертификации. Для этого важно выбирать тренинговых аналитиков и супервизоров, сертифицированных ЕАРПП. Благо сейчас выбор есть.

> Я разрешила оставаться себе обычным человеком, работающим по специальности «психоаналитический психотерапевт». Именно в таком порядке – сначала человек, потом профессионал.

А.В. – Действительно, бывают обидные ситуации. Какая-то часть разочаровавшихся коллег решает вообще не связываться с сертификацией потому, что как будто бы нужно переделать все, что было сделано. И приходится сделать выбор. Либо ты играешь по некоторым правилам в той организации, в которую ты приходишь, соблюдаешь устав «монастыря», либо нет. Оставаться членом организации без статуса и в ней функционировать вполне возможно, просто у тебя не будет доступа к каким-то инициативам, которые ты можешь проводить, имея статус.

Г.В. – Хочется понять: а для чего вообще становиться специалистом ЕАРПП, что это дает человеку?

А.В. – Во-первых, это является значительной нарциссической подпиткой — ты получаешь статус, тебя признает международная организация, ты соответствуешь ее стандартам; ты получаешь право практиковать в соответствии с международными стандартами. Во-вторых, наличие статуса дает чисто прикладные бонусы в виде возможности участвовать в различных мероприятиях ЕАРПП, например, в мастерских. На сегодняшний день у нас в постоянном режиме работают Мастерская для Специалистов ЕАРПП и Мастерская для Тренинговых аналитиков и Супервизоров ЕАРПП. Это определенный ценз, требования к статусу предполагают опыт, который есть у участников того или иного проекта. Это всегда приятно — работать в среде тех, кто имеет схожие с тобой условия, уровень подготовки, background. Кроме того, в ближайшее время в организации будут приниматься стандарты, регулирующие ведение проектов от лица организации. Эти люди должны иметь статус специалиста, как минимум. От собственного лица ты можешь вести что угодно, но, если ты хочешь пользоваться возможностями организации по привлечению слушателей на проекты, иметь возможность участвовать в рассылках, пользоваться ресурсом, необходимо иметь этот статус. Потому что ты представляешь не только себя лично, свой профессионализм, но и всю организацию. Вскоре это будет закреплено юридически.

Все последующие статусы, тренингового аналитика и супервизора, действительно открывает большие возможности по расширению практики. Когда у тебя есть соответствующий статус, к тебе охотнее идут в анализ, в супервизии.

Г.В. — Все ли могут стать супервизором?

А.В. — Однажды на курсе по обучению психоаналитической супервизии у западных коллег прозвучала идея, что это просто ступени одной и той же лестницы. Я не поддерживаю эту идею. Полагаю, что способность проводить тренинговый анализ, супервизии, так же, как и преподавание — совершенно отдельный навык. Это качественная трансформация в профессиональной идентичности коллег. Как говорит Е.Л.Умная: «Статусы даются не за выслугу лет». Мало добрать какое-то количество часов после получения статуса специалиста, чтобы стать тренинговым аналитиком. Там добавляются не только количественные, но и качественные требования — нужно преподавать, вести мастер-классы, заниматься образовательной деятельностью. Главное — это вести преподавательскую деятельность. Это совершенно отдельный навык, который, порой, никак не пересекается с нашим умением эффективно работать в кабинете. Он и не у всех должен быть. Многим коллегам нравится только наша работа в кабинетах, потребности преподавать, делиться опытом, становиться наставником просто не возникает. И это нормально. Тем более, если мы говорим о статусе супервизора. К умению обучать, необходимому для тренингового аналитика, добавляется умение показывать в моменте, связывать теорию с практикой, обучать супервизанта внутри процесса. Это — совершенно отдельный навык и он тоже не может быть у всех. Я знаю нескольких коллег, которые сознательно принимают решение остановиться на статусе тренингового аналитика и не брать на себя ответственность супервизировать.

Г.В. — Здесь вы, Александра Викторовна, точно заметили, что статус — это не только права, но и обязанности. Это еще и ответственность перед своими анализантами, в том числе, и за их будущих пациентов, с которыми они будут эффективно или менее эффективно работать. Это ответственность за своих супервизантов, насколько им полезно быть в профессии вообще. Есть люди, которые хотят стать психоаналитиками, но им это не полезно, и они будут более эффективны в каких-то других направлениях психотерапии или вообще в других видах деятельности.

Мы сейчас подходим к вопросу о том, любого ли можно научить, каждый ли может стать психоаналитиком или для этого нужны отдельные внутренние личностные особенности, без которых невозможно стать специалистом в этой области?

А.В. — Думаю, ответ на этот вопрос предполагает достаточно субъективную позицию. Я могу здесь высказать только свою личную точку зрения.

Это, действительно, про некую профессиональную этику. В конечном итоге, часы набрать можно любому, преподавать можно, супервизантов набрать можно. Это все можно

Психоанализ — это не какие-то «тайные» знания, которые нельзя получить, и это не та работа, на которой работают только избранные, особенные люди.

сделать, но это вопрос ответственности, которую ты принимаешь на себя, что, к сожалению, невозможно прописать никаким регламентом.

Г.В. — Да, скорее, это в сфере этики лежит.

А.В. — Действительно, есть какие-то очень тонкие вещи, которые невозможно прописать на бумаге. Это — личная ответственность каждого — понимает ли он какой след оставляет его деятельность?

Г.В. — Получается, что мы сейчас говорим об очень интересной теме — возможности и ответственности. Когда мы садимся за руль, а перед тем обучаемся в автошколе, то, первое, с чего начинается занятие, сообщение о том, что автомобиль — средство повышенной опасности. Если вы хотите управлять автомобилем, вы должны знать многие вещи: нельзя пить за рулем, нужно знать и соблюдать ПДД, знать «матчасть» — как работает автомобиль. Мало просто купить автомобиль, важно принять на себя эту ответственность — ты отвечаешь за свою жизнь и здоровье, жизнь и здоровье других людей. Эту аналогию можно провести и с нашей профессией. У тебя не только право работать с людьми, но и обязанность нести ответственность за результаты своей работы. Кроме того, будучи тренинговым аналитиком и супервизором, ты представляешь профессию для начинающих коллег. На тебя смотрят, ровняются, берут пример. Это означает высокие требования к самому себе, своему поведению, соблюдению этических норм и корпоративной этики.

Принадлежность к организации ценна тем, что есть определенные требования и стандарты и к образованию, и к правилам ведения практики, и к ответственности специалиста.

А.В. — Да, и эта вторая часть иногда как-то теряется. Тренинговые аналитики и супервизоры заполняют раз в год отчеты, где они пишут количество часов всех проведенных ими тренинговых и супервизионных сессий. От этого зависят их анализанты и супервизанты потому что, когда они захотят сертифицироваться, цифры в годовых отчетах тренинговых аналитиков и супервизоров сопоставляются с часами в индивидуальных отчетах кандидатов. Если годовые отчеты отсутствуют, мы не можем сертифицировать кандидата. Тогда получается, что те старшие коллеги, которые не подают отчеты, «подставляют» своих анализантов и супервизантов. Это как раз к разговору про возрастание ответственности.

Г.В. — Да, и про обязанности супервизора. У супервизора есть не только право проводить супервизии, но и обязанность подавать годовые отчеты, считать часы и ответственно подходить к своему делу.

У меня следующий вопрос. Много ли коллег хотят на добровольных началах работать в КСиА?

А.В. – Провокационный вопрос. Нет, желающих не так много. Зато те, кто приходит, точно работают на совесть. Либо ты это любишь, либо ты это не любишь — лучше трезво оценить свои возможности и желания. Когда ты это любишь, ты делаешь это хорошо. Те, кто есть — они, действительно, могут работать с документами.

Г.В. – Мне интересно не только про КСиА поговорить, но и про путь аналитика. Александра Викторовна, как Вы пришли в профессию?

А.В. – Я пришла в профессию не самым типичным путем. Сначала в качестве клиента почти 15 лет назад. Психоанализ был одним из первых моих мест, где можно долго рассуждать про внутренний мир, про чувства, про фантазии и обсуждать внутренние, невидимые, но ощутимые процессы. До этого в моей жизни такой возможности было мало, это меня подкупило. Интерес к людям оказался легализован в кабинете, и стало важно посмотреть на это с другой стороны – не только со стороны клиента, но и со стороны психолога. Я спрашивала у своего тогдашнего психоаналитика: имеет ли смысл мне получать высшее психологическое образование или можно сразу пойти на психоаналитическое. На что он мне порекомендовал почитать несколько психоаналитических книг, посмотреть и подумать — хотите ли вы сразу пойти в психоанализ или нет. Среди рекомендованных была книга Ральфа Р. Гринсона. Я ее полистала, пришла в ужас от обилия непонятных терминов и решила пойти долгим и сложным путем получения высшего образования по психологии. Несмотря на предшествующие пять лет обучения в хорошем ВУЗе страны (мое первое высшее образование – экономика в нефтегазовой отрасли), только на психфаке я впервые поняла, что учиться может быть интересно. Это были совершенно неизведанные ощущения. Обучалась я в МИПе на психологическом консультировании, у нас тогда был очень хороший преподавательский состав и было очень познавательно.

> Способность психоаналитически мыслить неотъемлема, однажды научившись, разучиться невозможно.

Даже после обучения я не собиралась работать в этой профессии. На тот момент я занималась имидж консультированием, работала как стилист. В рамках профессии я начала сталкиваться с тем, что женщина, вроде бы, пришла ко мне со стилистическим запросом, а копнешь поглубже и оказывается, что юбку носить нельзя потому, что она считает свои ноги кривыми, или муж не разрешает. А у нее ноги замечательные. Я начала натыкаться на то, что мои полномочия здесь заканчиваются. Я, как стилист, не могу лезть ей в душу, очень хотелось поговорить про внутренние ограничения, которые прямо влияли на то, как человек одевается и как выглядит. Я стала понимать, что моя роль уже этого не позволяет. Медленно, но верно я начала продвигаться в сторону того, что хочу попробовать консультировать, хотя поначалу было ужасно страшно.

Дальше я пошла учиться на групповой анализ и психодинамическое консультирование к Алине Алексеевне Тимошкиной в МШГА. Тогда у меня появились первые клиенты,

Практика набирается тогда, когда мы становимся способны ее вместить. Это банально, но это то, о чем я все время думаю.

которые были из числа тех, кто приходил изначально за консультацией по стилю, но потом передумывал и оставался в качестве пациента. Первые пациенты были такие.

Г.В. — Очень интересный путь. Я подумала, что сейчас таких историй с каждым годом будет все больше. Человек сначала приходит в терапию, потом открывает для себя внутренний мир, интересуется им и начинает получать профессиональное образование. Очень важно, чтобы профессиональное образование было хорошим — сначала базовое психологическое образование и только затем психоаналитическое. Не все это проходят, а я считаю это очень важным.

Наша профессия — что она дает в жизни, как-то она пригождается или, наоборот, может мешать?

А.В. — На самом деле, это — сложный вопрос. Способность психоаналитически мыслить неотъемлема, однажды научившись, разучиться невозможно. Но иногда ловишь себя на мысли, что ты — как профессиональный музыкант, которому сложно отключиться и слушать произведение как художественное. Он начинает раскладывать произведение на компоненты. Иногда бывает сложно отключиться и просто жить, выключив эту способность психоаналитически видеть, потому что иногда кое-что хотелось бы и не видеть в его истинной сути. Это такой побочный эффект. На самом деле, преимуществ это дает очень много потому, что ты совершаешь сознательный выбор. Многие, излечившись, перестают хотеть быть терапевтами. Многие идут учиться для того, чтобы излечиться, и не становятся психоаналитиками по окончании обучения. Но какая-то часть получающих психологическое образование остается в профессии и продолжает работать. Если мы не говорим об ужасных случаях спекуляций и использования, а о нормальной работе, то это — потребность помогать. Это с одной стороны. С другой стороны, бессознательные психические процессы — это такая волшебная история, это такая мощь, которая так захватывает! Сны, которые приносят пациенты, динамические процессы, изменения в жизни и в образе мыслей других людей — это так завораживает, что от этого сложно добровольно отказаться. Да и зачем?

Г.В. — То есть это может стать любимым делом?

А.В. — Однозначно. Я думаю, что значительная часть коллег не представляет себя в какой-то другой профессии. Я в их числе, хотя я сменила две профессии до прихода сюда. Сейчас мне сложно представить, как можно заниматься чем-то еще.

Г.В. — Нас читают начинающие коллеги. Думаю, важно их честно предупреждать, что кроме плюсов, в нашей профессии есть и минусы. На ваш взгляд, есть ли какие-то сложности, связанные с нашей профессией, или ограничения?

А.В. — Думаю, основная сложность, особенно в начале практики, это страх не набрать достаточное количество пациентов, а потом не суметь помочь им уже в процессе. Это

совершенно естественные тревоги, которые никого не обходят стороной. Через это проходит каждый специалист в начале своего пути. Здесь как раз и задействуется та самая мистическая компонента нашей профессии, которую нельзя потрогать руками, бессознательная ее часть. Практика набирается тогда, когда мы становимся способны ее вместить. Это банально, но это то, о чем я все время думаю. Какой бы крутой сайт ты ни сделал, пациенты приходят и не остаются, пока ты недостаточно компетентен, что-то не можешь или что-то не проработал. Понятно, что нам обязательно нужно образование, нам нужен объект для идентификации, нам надо понимать, что мы делаем в данном конкретном случае. Но в значительной степени мы работаем душой, лечим собой и это порой удается концептуализировать и объяснить только потом, но не в моменте. В этом смысле наша профессия требует очень много доверия к себе, к своим учителям, к своим пациентам, к пространству, к динамическим процессам. Очень много того, что не разложить ни на одну схему и не проконтролировать.

Г.В. — Не сфотографировать психику пациента и не показать «до» и «после» терапии.
А.В. — Да, и это, действительно, очень тревожно. Но, если эту тревогу удается преодолеть, то награда велика.

Г.В. — Думаю, это такая тревога, как неизбежные детские болезни. Пока ты растешь, ты переболеешь ветрянкой, корью, гриппом и т.д. просто потому, что по-другому не бывает. То есть через эту тревогу проходит каждый начинающий специалист.
А.В. — Хорошее сравнение, потому что это такая же противная штука, как ветрянка.

Г.В. — Это очень неприятно, но это неизбежно и через это проходит каждый. Знание о том, что все мы переживали подобные тревоги, даже те, кто сегодня супервизоры, читающие доклады на конференциях и проводящие обучение, проходили через все эти стадии развития профессиональной идентичности. Это просто этап, который нужно прожить.

В ЕАРПП есть много проектов, которые помогают начинающим специалистам преодолевать эти тревоги. В группе это делать проще, чем индивидуально, потому что ты понимаешь, что ты не один такой. Есть проект «Группа бесплатных супервизий», есть «Группа рефлексии» и различные другие проекты, которые помогают начинающим специалистам формировать свою профессиональную идентичность, интегрироваться в сообщество. Быть внутренне готовым к тому, чтобы получать статус специалиста, хотеть становиться тренинговым аналитиком, понимая, для чего это нужно тебе, и что ты можешь дать сообществу. Баланс брать/отдавать непросто поддерживать. К счастью, есть люди, готовые отдавать свое время и силы организации. Например, те, кто работает в КСиА и в других комитетах ЕАРПП. Это всегда возвращается сторицей.