

Рыбина Ольга Владимировна

канд. психол. наук, председатель президиума

Ассоциация «Федерация профессиональных коучей и наставников»

г. Санкт-Петербург

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ СТУДЕНТОВ ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ КОУЧИНГУ

***Аннотация:** в статье рассмотрена проблема создания качественных программ подготовки профессиональных коучей. Автор описывает проведенное исследование по изучению социально-психологических характеристик студентов программы обучения коучингу. Результаты исследования предоставляют ценную информацию для учебных заведений, позволяя им оптимизировать учебные программы и методы подготовки коучей таким образом, чтобы максимально соответствовать личностным предпосылкам и профессиональным ожиданиям студентов.*

***Ключевые слова:** коучинг, социально-психологические характеристики студентов, образовательный процесс, личностные предпосылки студентов, профессиональные ожидания.*

В современном мире, который отмечен стремительными изменениями в области профессиональной деятельности и личностного роста, важность коучинга как инструмента для развития и достижения успеха становится все более очевидной. Было доказано, что коучинг приносит пользу в различных условиях – от профессиональной карьеры и развития сотрудников до психосоциальных улучшений [2; 3; 5]. Коучинговые программы обучения привлекают людей с различными амбициями и предпосылками, каждый студент привносит в процесс обучения уникальные социальные и психологические аспекты, которые влияют не только на их собственное обучение, но и на обучение и развитие их будущих клиентов.

Глубокое изучение социально-психологического профиля потенциальных коучей способствует повышению качества профессиональной подготовки и, соответственно, качества предоставляемых ими услуг, что имеет долгосрочное положительное воздействие как на индивидуальном, так и на общественном уровне.

Цель данного исследования – анализ социально-психологического портрета студентов, изучающих коучинг. В ходе исследования рассмотрен широкий спектр факторов, включая мотивацию, ценностные ориентации, коммуникативные навыки и эмоциональный интеллект, которые совместно формируют уникальный образ современного студента-коуча.

Гипотезой исследования стало предположение, что студенты программ обучения коучингу отличаются специфическими социально-психологическими характеристиками, которые проявляются стремлением контролировать и влиять на окружающих; потребность воплощать в работе свои идеалы и ценности, быть профессионалом, мастером в своём деле, максимально эффективно использовать талант и опыт работать самостоятельно.

Введение в тему позволяет осветить психологическую готовность и социальные характеристики, которые предопределяют выбор данного направления обучения, а также выявить ключевые качества и навыки, которые студенты стремятся развить для эффективного применения коучинга в профессиональной практике.

В исследовании были применены следующие методики:

– анкета «Социально-демографические характеристики». Данная анкета является инструментом сбора основных социальных и демографических данных о респондентах. Анкета включает в себя вопросы, позволяющие получить сведения об участниках исследования (показатели: пол, возраст, семейное положение, количество детей, образование);

– опросник «Якоря карьеры» – методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э. Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова)

(шкалы: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия (независимость), стабильность работы, стабильность места жительства, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство);

– опросник межличностных отношений ОМО В. Шутца (адаптация А.А. Рукавишников) (шкалы: включение, контроль, аффект).

Статистическая обработка данных производилась с помощью корреляционного анализа и моделирования структурными уравнениями. Для оценки модели использованы следующие индексы согласия и их допустимые значения для принятия модели как соответствующей данным: $\text{Chi-square} / \text{df} < 2$; $p > 0,05$; $\text{GFI} > 0,95$; $\text{CFI} > 0,95$; $\text{RMSEA} < 0,05$; PCLOSE не ниже 0,1.

Выборка исследования составила 458 человек: 42 мужчины (средний возраст = 41,5 лет) и 416 женщины (средний возраст = 39,5 лет). Выборка репрезентирует население РФ в возрасте от 18 лет и старше по ключевым социально-демографическим характеристикам (пол, возраст, семейное положение, количество детей, уровень образования). География: Российская Федерация. Период сбора данных: август–сентябрь 2024 г.

Таблица 1

Социально-демографические характеристики

<i>Пол</i>	<i>Возраст</i>	<i>Семейное положение</i>	<i>Количество детей</i>	<i>Образование</i>
мужской – 9,2%	минимальный возраст – 17 лет	женат/замужем – 60,1%	бездетные – 39,0%	бакалавриат – 33,8%
женский – 90,8%	максимальный возраст – 62 года	не женат/не замужем – 24,0%	один ребенок – 25,9%	высшее – 0,2%
	средний возраст – 39 лет	разведен/разведена – 15,9%	двое детей – 25,9%	магистратура – 25,9%
			трое детей – 7,0%	неоконченное высшее – 6,5%
			многодетные – 2,2%	специалитет – 22,4%
				среднее специальное – 7,6%
				среднее – 3,5%

Пол. Значительное большинство студентов (90,8%) – женщины. Это может указывать на более высокий интерес со стороны женщин к профессии коуча, что

может быть обусловлено стремлением к помощи другим и развитию коммуникативных навыков, традиционно считающихся «женскими» качествами.

В последние годы зарубежными исследователями было отмечено увеличение мужского представительства в коучинге [4]. Процентное соотношение полов в коучинге может варьироваться в зависимости от страны, культурных особенностей, доступности программ и других факторов.

Возраст. Средний возраст студентов – 39 лет, с диапазоном от 17 до 62 лет. Это показывает, что обучение коучингу привлекает широкий спектр возрастных групп, включая как молодых людей, так и тех, кто находится на более позднем этапе профессиональной карьеры, возможно, ищущих переквалификацию или развитие новых навыков.

Семейное положение. Большинство студентов (60,1%) состоят в браке, что может говорить о стабильности в личной жизни и, возможно, стремлении к дальнейшему развитию личностных навыков в профессиональной сфере. Также важно отметить, что почти четверть студентов не женаты/не замужем (24%), и есть доля разведённых (15,9%), что может говорить о разнообразии жизненных ситуаций, в которых люди решают заниматься коучингом.

Количество детей. Почти 40% студентов не имеют детей, что может предоставлять им больше времени и гибкости для обучения и саморазвития. В то же время значительная часть студентов имеют одного или двоих детей (по 25,9%), что указывает на то, что обучение коучингу также актуально для тех, кто находится в более зрелой жизненной ситуации с определёнными семейными обязательствами.

Образование. Студенты демонстрируют разнообразие в образовательном фоне, преимущественно имея высшее (33,8%) или специальное образование (22,4%). Есть также значительный процент студентов с магистерской степенью (25,9%), что может свидетельствовать о высоком уровне стремления к профессиональному и личностному развитию.

Таким образом, можно сделать вывод, что студенты представляют собой социально разнообразную группу, что может способствовать обмену различными

опытами и перспективами в процессе обучения. Желание заниматься коучингом может быть связано с потребностью в самореализации, развитии межличностных отношений и стремлением оказывать положительное влияние на жизнь других.

Зарубежные исследования подтверждают, что высокий процент студентов с высшим и магистерским образованием подчёркивает ценность непрерывного образования и личностного роста в этой области [4].

Таким образом, *типичный студент коучинговой программы* – это женщина около 35 лет, которая, скорее всего, замужем, имеет детей и высшее образование. Она заинтересована в профессиональном развитии, ценит автономию в работе и стремится к личностному росту и развитию своих коммуникативных навыков.

Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» (Э. Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова) позволяет выявить карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство [1].

Для анализа результатов опросника рассмотрим средние значения и распределение ответов участников по каждой шкале.

Таблица 2

Результат опросника по методике диагностики ценностных ориентаций
в карьере «Якоря карьеры»

	<i>ПК</i>	<i>М</i>	<i>А</i>	<i>стр</i>	<i>стж</i>	<i>с</i>	<i>в</i>	<i>ижс</i>	<i>п</i>
<i>среднее</i>	4,8	5,4	7,9	4,3	3,3	8,6	5,2	7,8	6,6
<i>от 0 до 4</i>	213	156	8	241	329 (71%)	4	157	2	88
<i>от 5 до 6</i>	161	156	66	124	82	26	184	54	115
<i>от 7 до 10</i>	83	145	383 (79%)	92	46	427 (93%)	116	401 (87%)	254

ПК: Профессиональная компетентность; *М*: Менеджмент; *А*: Автономия (независимость); *стр*: Стабильность работы; *стж*: Стабильность места жительства; *с*: Служение; *в*: Вызов; *ижс*: Интеграция стилей жизни; *п*: Предпринимательство.

Самые высокие средние значения наблюдаются по шкалам «Автономия» (7,9) (главное в работе – это свобода и независимость), «Служение» (8,6) (воплощать в работе свои идеалы и ценности) и «Интеграция стилей жизни» (7,8) (сохранение гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой). Это указывает на то, что для большинства участников очень важны независимость в профессиональной деятельности, желание помогать другим и стремление к самостоятельному ведению бизнеса.

Средние значения «Профессиональная компетентность» (4,8) (быть профессионалом, мастером в своем деле), «Менеджмент» (5,4) (управлять – людьми, проектами, бизнес-процессами и т. п.) и «Вызов» (5,2) (сделать невозможное возможным, решать уникальные задачи) находятся на среднем уровне, что говорит о том, что эти факторы достаточно важны для участников, однако не первостепенны.

Низкие средние значения по шкалам «Стабильность работы» (4,3) (стабильная, надежная работа на длительное время), «Стабильность места жительства» (3,3) (главное – жить в своем городе (минимум переездов, командировок)) показывают, что участники скорее всего имеют высокие амбиции и стремятся к достижению больших результатов в своей работе и жизни. Они могут быть побуждаемыми новыми вызовами и возможностями для роста, и поэтому стабильность работы и места жительства могут считаться малозначительными в сравнении с возможностью достижения своих целей и максимизации своего потенциала.

Участники ценят автономию и независимость, что может говорить о желании контролировать свою работу и принимать решения самостоятельно. Желание служить другим и вести предпринимательскую деятельность отражает социально-ориентированный и инновационный подход к карьере. Меньшая значимость стабильности работы и места жительства может быть связана с готовностью к переменам и адаптации к новым условиям.

Стоит особенно подчеркнуть, что представленные результаты могут быть полезны для разработки образовательных программ и курсов коучинга, а также

для настройки методик обучения, чтобы они соответствовали ценностным ориентациям и ожиданиям студентов.

Опросник межличностных отношений А.А. Рукавишников (ОМО) является русскоязычной версией широко известного за рубежом опросника FIRO (Fundamental Interpersonal Relations Orientation), разработанного американским психологом В. Шутцем. Опросник направлен на диагностику различных аспектов межличностных отношений в диадах и группах, а также на изучение коммуникативных особенностей личности. Он может с успехом использоваться в консультативной и психотерапевтической работе.

Таблица 3

Результаты опросника межличностных отношений А.А. Рукавишникова

	<i>Le</i>	<i>Lw</i>	<i>Се</i>	<i>Сw</i>	<i>Ае</i>	<i>Аw</i>
<i>среднее</i>	5,3	5,3	6,8	4,9	4	4,3
<i>от 0 до 3</i>	11%	20%	8,1%	21%	41%	31%
<i>от 4 до 5</i>						
<i>от 6 до 9</i>	44%	58%	77%	38%	24%	25%

Le и *Lw*. Обе шкалы имеют одинаковое среднее значение (5,3), что может свидетельствовать о сбалансированном подходе респондентов к вопросам принятия (я принимаю других – другие принимают меня). Процент участников, которые стремятся быть принятыми другими (*Lw* – 58%), довольно высок. Это может указывать на важность социального одобрения и желание быть частью группы для большинства участников.

Се и *Сw*. Шкала *Се* имеет самое высокое среднее значение (6,8), с большим процентом высоких значений (77%). Это говорит о том, что многие участники стремятся к лидерству и влиянию в отношениях, ощущая себя компетентными и ответственными. *Сw* менее выражена (21% низких значений), что может отражать готовность к принятию *ответственности и управлению ситуациями*.

Ае и *Аw*. Процент участников, которые стремятся быть принятыми другими (*Ае* – 41%), довольно высок. Это может указывать на важность социального

одобрения и желание быть частью группы для большинства участников. Осторожность в выборе близких эмоциональных отношений (Aw) также присутствует у значительной части респондентов (31%).

Данные указывают на то, что для многих участников программы коучинга важна консервативность и осторожность в установлении интимных отношений, в то время как стремление к лидерству и влиянию, а также значимость социального одобрения и принадлежности также существенны для большинства респондентов.

Сильное стремление к контролю и влиянию в отношениях может свидетельствовать о том, что для респондентов важна компетентность и руководящая роль. Несмотря на желание социального одобрения и принадлежности, многие респонденты сохраняют осторожность в установлении близких отношений, что может отражать желание защитить себя от возможных негативных межличностных взаимодействий.

Возможно, существующая потребность в построении близких отношений является неосознаваемой при выборе программы обучения коучингу и определяет результат, который неосознанно ждут участники от этих программ.

По результатам проведенного исследования был составлен общий социально-психологический портрет студента коучинговой программы, который складывается из следующих характеристик:

1. Демографические характеристики:

- пол: женщина;
- возраст: около 39 лет;
- семейное положение: замужем;
- образование: высшее.

2. Профессиональные интересы и ориентации:

– профессиональное развитие. Стремление к приобретению новых знаний и улучшению карьерных навыков, особенно в области управления и коммуникаций;

– автономия. Желание работать самостоятельно и принимать важные решения, что свидетельствует об уверенности в своих способностях и независимости мышления;

– служение;

– личностный рост. Активное стремление к самосовершенствованию и личностной трансформации.

3. Ценности и предпочтения:

– социальная ответственность. Желание помогать другим и вкладываться в социальные проекты, что может выражаться через стремление к социальному предпринимательству;

– инновации. Открытость к новым идеям и желание внедрять инновационные подходы в работу;

– готовность к переменам. Стабильность работы и места жительства не являются ключевыми ценностями, готовность к быстрой адаптации и смене обстановки.

4. Межличностные отношения и общение:

– лидерские качества. Стремление к контролю и влиянию, желание играть руководящую роль и быть компетентной в глазах окружающих;

– коммуникативные навыки. Ценит развитие своих коммуникативных навыков, что указывает на стремление к эффективному взаимодействию и управлению;

– осторожность в отношениях. При демонстрации социальной активности и стремлении к одобрению, проявляет осторожность в установлении близких отношений, что может указывать на желание избегать возможных конфликтов и сохранять личные границы.

5. Потенциальные области для развития:

– при разработке программ обучения коучингу важно учитывать неосознанную потребность в улучшении межличностных навыков и способности к построению близких отношений без чрезмерной защиты своих границ;

– полезными в программе будут также темы/блоки, направленные на развитие эмоционального интеллекта, что поможет в установлении и поддержании здоровых и продуктивных отношений коуч-клиент.

Таким образом, демографические характеристики студентов программ обучения коучингу отражают многообразие интересов и жизненных контекстов, включая гендерные предпочтения, возрастные особенности, семейное положение и образовательный фон. Это многообразие создаёт богатую среду для обмена опытом и взаимообучения, содействуя дальнейшему развитию и профессионализации отрасли коучинга.

Исследование социально-психологического портрета студентов программ обучения коучингу позволило подтвердить изначальную гипотезу о наличии у данной категории лиц специфических характеристик, обуславливающих их выбор профессионального пути. Выявленные через теоретический анализ и эмпирическую диагностику данные свидетельствуют о том, что студенты коучинговых программ демонстрируют выраженное стремление к самореализации, контролю и оказанию влияния на социальную среду, что соответствует предполагаемому социально-психологическому профилю будущих коучей.

Мотивация студентов, изучающих коучинг, оказалась в высокой степени согласованной с потребностью в профессиональном мастерстве и личностном росте. Такие качества, как эмоциональный интеллект, коммуникативные способности и ценностные ориентации в карьере, оказались важными детерминантами выбора образовательного пути и, по всей видимости, способствуют формированию эффективной коучинговой практики.

Полученные результаты подчеркивают важность интеграции социальных и психологических аспектов в образовательные программы по коучингу. Подтверждение гипотезы исследования указывает на необходимость углубленного изучения индивидуальных качеств и социальных навыков студентов для разработки более тонко настроенных методик обучения, способных усилить их позитивное влияние на будущих клиентов.

Результаты исследования предоставляют ценную информацию для учебных заведений и тренеров, позволяя им оптимизировать учебные программы и методы подготовки коучей таким образом, чтобы максимально соответствовать личностным предпосылкам и профессиональным ожиданиям студентов, что в свою очередь, способствует поднятию общего уровня качества коучинговых услуг и расширяет влияние коучинга как инструмента социального и профессионального развития в современном мире.

Список литературы

1. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала / В.А. Чикер. – СПб.: Речь, 2003. – 170 с.
2. Huston T., Weaver C.L. Peer coaching: Professional development for experienced faculty // *Innovative higher education*. – 2008. – Т. 33. – С. 5–20.
3. Jones R.J., Woods S.A., Guillaume Y.R.F. The effectiveness of workplace coaching: A meta-analysis of learning and performance outcomes from coaching // *Journal of occupational and organizational psychology*. – 2016. – Т. 89. №2. – С. 249–277.
4. Knoppers A. Gender and the coaching profession // *Quest*. – 1987. – Т. 39. №1. – С. 9–22.
5. Parker P. et al. A relational communication approach to peer coaching // *The Journal of Applied Behavioral Science*. – 2015. – Т. 51. №2. – С. 231–252.