

**Дубовских Юлия Владимировна**

аспирант

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»

психолог

Психологическая клиника СПбГУ

г. Санкт-Петербург

**Леонтьева Мария Юрьевна**

психолог

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»

г. Санкт-Петербург

## **ЭМПИРИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНСТРУМЕНТОВ КОУЧИНГА В ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ЛИЧНОСТНОМ КОНСУЛЬТИРОВАНИИ**

***Аннотация:** в статье приведены статистические результаты диагностики карьерных ориентаций, профессионального типа, личностных особенностей и причин обращения 566 респондентов, обращавшихся за консультацией по профессионально-личностному развитию. Показано, что возрастные пики наибольшего количества обращений соответствуют характерным стадиям профессионального развития. Клиенты центра ориентированы на интеграцию стилей жизни, служение, автономию. Выявленные особенности подчеркивают важность выбора инструментов воздействия в зависимости от профессионально-личностных характеристик. Указаны отдельные коучинговые инструменты, применяемые в работе.*

***Ключевые слова:** профессионально-личностное развитие, эффективность коучинга, карьерные ориентации, причины обращений, консультация по профессионально-личностному развитию.*

Центр профессионально-личностного консультирования Психологической клиники Санкт-Петербургского государственного университета более 20-ти лет оказывает психологическую помощь в профессиональном самоопределении,

выборе профессии и нахождении путей самореализации. Центр осуществляет свою деятельность в рамках клинического подхода СПбГУ, а это предполагает, что на базе Центра студенты-психологи получают первый практический опыт взаимодействия с клиентом, под руководством тьютора или наставника [5]. То есть направление работы Центра заключается не только в том, чтобы оказать качественную психологическую помощь клиентам, но и в том, чтобы научить студентов эту помощь оказывать. Из двойственности задачи вытекает повышенная значимость инструментов работы психолога по профессионально-личностному консультированию и возможность интеграции этих инструментов в работу начинающих специалистов. Мы отмечаем, что использование инструментов коучинга помогает достигать цели в запросах на профессионально-личностное развитие.

С целью выявления профессионально-личностных особенностей клиентов, обращающихся на консультацию и обоснования используемых инструментов нами проведено настоящее исследование.

Выборка исследования состоит из результатов тестирования взрослых клиентов, обратившихся на консультацию в период с 2020 по 2025 год. Все участники предварительно знакомились с информированным согласием, где в том числе указывалось, что информация может быть использована в образовательных или научных целях с сохранением анонимности и конфиденциальности. Всего в исследовании приняли участие 566 человек (мужчин – 97, женщин – 469) в возрасте от 18 до 65 лет,  $M = 29,3$  года,  $\sigma = 8,22$ . По правилам работы нашего Центра клиенты, обращающиеся на консультацию, могут получить до пяти бесплатных сессий, которые проводят психологи или студенты-стажеры, прошедшие подготовку, самостоятельно или в рамках ко-консультирования, до консультации клиенты должны пройти предварительную диагностику.

В консультативной практике и для целей исследовательской работы применялись следующие диагностические методики: многофакторная личностная методика Р. Кеттелла, методика Холланда на определение профессионального типа личности (их результаты не описаны в настоящей статье), методика «Якоря карьеры» Э. Шейна на выявление карьерных мотиваций; анкета оптанта с

открытыми вопросами, в том числе об указании причины обращения на консультацию. Для обработки результатов использованы методы математической обработки данных: сравнение средних, корреляционный анализ с использованием программы IBM SPSS Statistics 27.

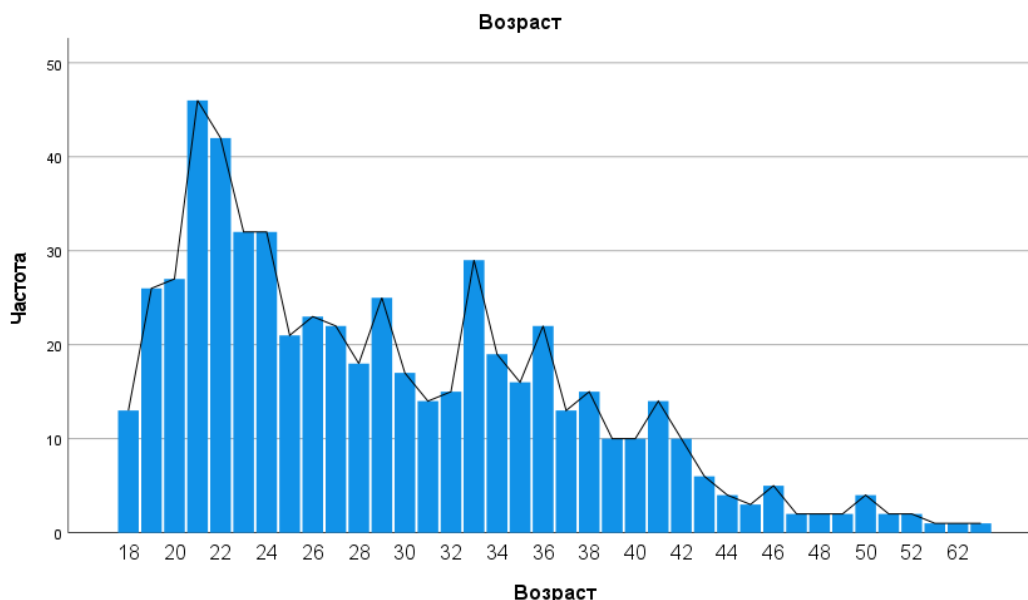


Рис. 1. Частотное распределение случаев обращения по возрастам, N = 566

В соответствии с теоретическим положением о нормативных кризисах профессионального развития, которое применяется в нашем Центре [2], можно отметить, что наиболее часто на консультацию обращаются клиенты в возрасте 21–22 лет, что соответствует возрастному этапу окончания учебного заведения и поиском первой работы, «кризису выпускника» (рис. 1). На диаграмме можно увидеть «пики» обращений в возрасте 28–30 лет, что может служить подтверждением особо острого переживания неудовлетворенности профессиональным положением, «кризис карьеры», на бытовом языке носящее название кризиса «встречи выпускников десять лет спустя». Частота обращений клиентов в возрасте после 42 лет снижается, а до этого наблюдается подъем количества обращений в интервале 40–42 лет, что в теоретической модели может быть охарактеризовано возрастом кризиса «профессиональной самореализации», когда возникает недовольство своим прочно сложившимся профессиональным статусом и самим собой. Так как наши клиенты обращаются в Центр самостоятельно,

узнавая о возможности через разные доступные им источники от «сарафанного радио» до информации на официальном сайте в сети интернет и социальных сетях, мы полагаем, что путь, по которому клиенты узнают о нашем Центре, не является влияющим фактором на частоту обращений клиентов определенного возраста.

Таблица 1

Средние значения и частота выборов карьерных ориентаций, N = 566

	М	σ	Частота выборов в %, в %,	Частота выборов в %, Россия (3)
Профессиональная компетентность	4,8	1,6	9,2%	13,20%
Менеджмент	4,9	2,1	9,4%	11,40%
Автономия	7,1	1,7	13,5%	13,60%
Стабильность места работы	6,9	2,1	13,2%	13,20%
Стабильность места жительства	4,4	2,4	8,3%	-
Служение	7,3	1,9	13,9%	12,00%
Вызов	4,4	1,8	8,4%	11,80%
Интеграция стилей жизни	7,5	1,4	14,5%	13,30%
Предпринимательство	5,1	2,2	9,7%	11,50%

Анализ средних значений результатов методики на определение карьерных ориентаций демонстрирует, что по всей выборке, N = 566, на первом месте стоит карьерная ориентация на Интеграцию стилей жизни (14,5%), что говорит о важности баланса сфер жизни и ценности жизни в целом, а не только конкретной работы. На втором месте стоит мотивация Служение (13,9%), что предполагает ориентацию на жизнь в согласии со своими гуманистическими ценностями. На третьем месте ориентация на Автономию (13,5%), на самостоятельность и независимость, неготовность подчиняться организационным правилам. Чтобы сделать вывод, являются ли эти результаты особенностями исключительно наших клиентов, оказавшихся в ситуации необходимости обращения за консультационной помощью или такие данные свидетельствуют об общих тенденциях современности, мы приводим в таблице 1 результаты других исследований в России [3]. По этим данным, также лидирующее положение занимают Автономия

(13,6%), Интеграция стилей жизни (13,3%), однако карьерная ориентация на Профессиональную компетентность, также лидирующая в предыдущих исследованиях по России (13,2%), в нашем исследовании значительно снизилась (9,2%). Мы предполагаем, что это снижение может быть связано с возможной сменой профессиональной деятельности, в связи с которой клиенты обращаются на консультацию.

Мы провели содержательный анализ текстов ответов клиентов на вопрос о причине обращения на консультацию. На первом месте по частоте встречаемости слово «хочу», «хочется» – 358 раз («хочется уже развития в социуме», «хочется определиться с профессией», «хочется ответить себе на вопрос»). «Не могу» – 133 раза («не могу работать», «не могу выбрать, не могу себя найти»), «декрет» – 30 раз, «выгорание» – 12. Такие результаты подчеркивают разнообразный характер трудностей, с которыми клиенты обращаются на консультацию, и соответственно обосновывают важность прояснения и уточнения запроса и формулирования цели работы с помощью применения коучинговых техник. Последующий контент анализ причин запросов позволит сопоставить характерные трудности при обращении с профессионально-личностными характеристиками, что, как мы полагаем, будет способствовать лучшему пониманию внутренних психологических процессов клиентов. А для целей оценки эффективности результатов воздействия сделает возможным сопоставить используемые техники и результат.

В обсуждении отметим, что в недавнем исследовании об определении эффективности карьерного консультирования Мило-Лапуант и Ле Корфф, также в качестве переменных рассматривали характерные трудности и личностные особенности (6). Они выявляли траектории изменения трудностей принятия решений о карьере у клиентов по шкале, включающей 32 пункта трех категорий: неготовность, недостаток информации, управление неопределенностью. Для нас особенно ценным в этом исследовании является то, что консультантами, как и в работе нашего Центра, являлись студенты-стажеры, то есть начинающие специалисты. В результате было показано, что приверженность консультанта

компонентам вмешательства, рабочий альянс и личностные черты клиента были связаны с позитивными изменениями и предсказывали эффективность консультаций.

В Центре профессионально-личностного консультирования используются техники коучинга, в том числе, созданные на примере «колеса баланса», пирамиды нейрологических уровней Р. Дилтса, на основании модели GROW специалистами Центра разработана и активно используется в практике настольная игра «Свой путь: Новый уровень», а также рисуночные техники «Свой путь». Студенты-стажеры обучаются и используют образные и когнитивные инструменты коучинга (4).

Как было указано Н.В. Антоновой в статье о развитии научно обоснованного коучинга в России, важной задачей для развития является оценка эффективности, в связи с недостаточностью методик для такой оценки [1]. Используемые нами диагностические методики описывающие карьерные мотивации и личностные особенности сами по себе не являются структурами, значительно изменяющимися во времени, то есть повторная диагностика не покажет сколь-нибудь значимых изменений. Однако, как мы предполагаем, и это перспектива будущих исследований, выбор конкретных инструментов коучинга будет являться модератором между личностными особенностями, карьерными мотивациями, профессиональным типом личности и удовлетворенностью клиента в решении консультационного запроса.

### ***Список литературы***

1. Антонова Н.В. Развитие evidence-based (научно обоснованного) коучинга в России: проблемы и направления исследований / Н.В. Антонова // Коучинг и наставничество: теория и практика: материалы Всероссийской научно-практической конференции (Санкт-Петербург, 25–26 апреля 2024 года). – Чебоксары: Среда, 2024. – С. 97–104. EDN FDZBMP.

2. Головей Л.А. Соотношение возрастных и профессиональных кризисов в развитии взрослого человека / Л.А. Головей, В.Р. Манукян, М.Д. Петраш // Акмеология. – 2009. – №4 (32). – С. 31–39. EDN PIHOUP.

3. Методы и методология социально-психологических исследований: учебное пособие для студентов вузов / коллектив авторов; под ред. Л.Г. Почебут [и др.]. – СПб.: Питер, 2023. – 637 с.
4. Отделение профессионально-личностного консультирования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://psy.spbu.ru/department/psychcentre/prof-consult> (дата обращения: 15.03.2025).
5. Краткосрочное психологическое консультирование в психологической службе вуза: опыт Психологической клиники СПбГУ / А.В. Шаболтас, С.Н. Костромина, Е.В. Зиновьева [и др.]. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета, 2024.
6. Milot-Lapointe F., Le Corff Y. (2023). Trajectories of Change in Career Decision Difficulties During a Manualized Individual Career Counseling Intervention: The Influence of Counselor Adherence, Working Alliance and Client Personality Traits. *Journal of Career Assessment*, 31 (3), 607–628. <https://doi.org/10.1177/10690727221141983>. EDN SNQTME