

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 профессиональноличностному 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 профессиональноличностных характеристик. Указаны отдельные коучинговые инструменты, применяемые в работе.

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

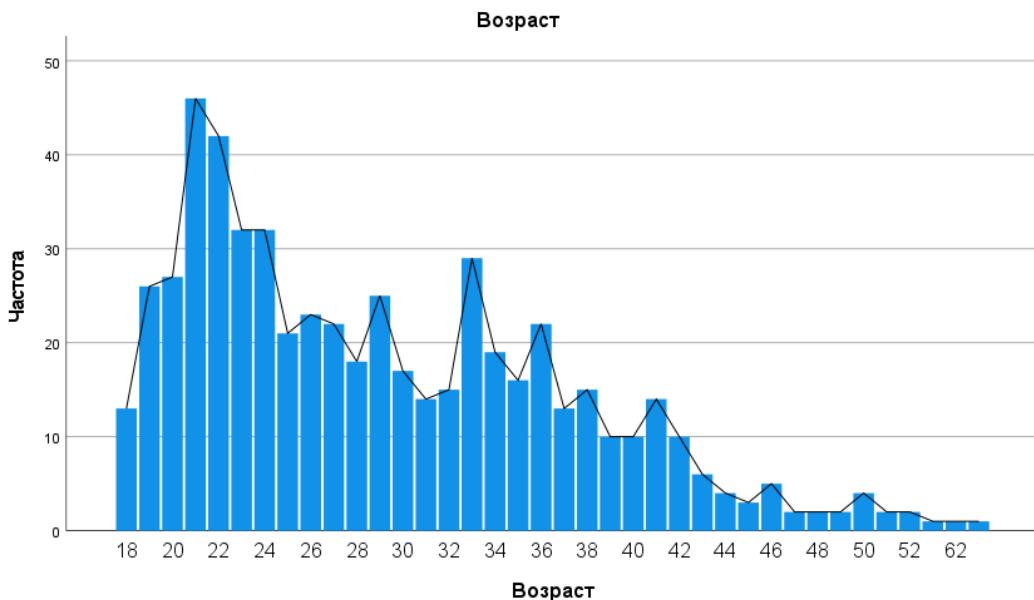


Рис. 1. Частотное распределение случаев обращения по возрастам, N = 566

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

	M	σ	Частота выборов 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: не-готовность, 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. Конструмина, 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