

Таратухина Дарья Николаевна

коуч, психолог, игропрактик

САМООЦЕНКА НАЧИНАЮЩИХ КОУЧЕЙ: СПЕЦИФИКА КРИЗИСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И СТРАТЕГИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы самооценки у начинающих коучей сквозь призму так называемого карьерного транзита. Анализируется специфика той целевой аудитории, когда в коучинг приходят состоявшиеся специалисты (экономисты, педагоги, юристы, психологи), имеющие богатый профессиональный опыт и сформированную личностную парадигму. В работе раскрываются причины возникновения заниженной самооценки на начальном этапе коучинговой практики, среди которых ключевыми являются контраст между прошлым экспертным опытом и необходимостью начинать практику «с нуля», а также деструктивный эффект сравнения собственных навыков «на фоне великих» мастеров, и предлагаются пути повышения самооценки.

Ключевые слова: самооценка, коучинг, профессиональная идентичность, синдром самозванца, смена профессии, начинающий специалист.

Введение.

В современных социально-экономических реалиях имеет место быть тенденция к смене профессиональной деятельности в зрелом возрасте. Особое место занимает коучинг. Как показывает практика, интерес к этой помогающей профессии неуклонно растет. Особенностью данной сферы является профессиональный профиль начинающих в этой области специалистов: это не вчерашние студенты, а взрослые люди, сформировавшиеся личности, за плечами которых имеется солидный багаж знаний и успешный опыт работы в других отраслях, таких как экономика, юриспруденция, педагогика, менеджмент и многих других.

И, как ни парадоксально это звучит, но именно этот накопленный профессиональный капитал становится катализатором внутриличностного конфликта при переходе в новую сферу деятельности. Данная категория «начинающих» коучей

сталкивается с проблемой заниженной самооценки, сомнениями в собственной компетентности и развитием синдрома самозванца. Данная статья рассматривает происхождение этого феномена и поиск эффективных инструментов повышения самооценки у начинающих коучей, переживающих кризис профессиональной идентичности.

Базовая теория о самооценке и коучинге.

Для понимания рассматриваемой проблематики необходимо обратиться к теоретическим основам самооценки и коучинга. В психологической науке самооценка традиционно трактуется как базовый конструкт Я-концепции, представляющий собой ценность и значимость, которыми индивид наделяет себя в целом и отдельные стороны своей деятельности. Согласно классическим исследованиям М. Розенберга, самооценка отражает глобальное позитивное или негативное отношение человека к самому себе и выступает важнейшим индикатором психологического благополучия [8].

Отечественные исследователи (А.В. Захарова) подчеркивают, что самооценка формируется как результат длительного процесса взаимодействия субъективного анализа собственных успехов и неудач с оценками, получаемыми от окружающего социума [2]. Она выполняет регуляторную функцию, определяя постановку целей и личностный выбор, а также защитную функцию, обеспечивая внутреннюю стабильность. При этом самооценка не является статичной величиной; она состоит из самопознания (осознания своих сильных и слабых сторон) и самоотношения, которые могут подвергаться серьезным колебаниям в периоды жизненных кризисов и так называемых карьерных транзитов.

Коучинг, в свою очередь, представляет собой структурированный процесс взаимодействия, направленный на раскрытие личностного и профессионального потенциала клиента. Как отмечал один из основоположников направления Дж. Уитмор, суть коучинга заключается не в инструктировании или передаче готовых знаний, а в фасилитации процессов осознанности и ответственности самого клиента [9]. Этот личностно-ориентированный подход требует от специалиста создания безопасной, эмпатичной и безоценочной среды. В отличие от классического

консалтинга, где специалист выступает носителем экспертного решения, коучинг требует так называемой позиции «незнания», умения задавать открытые вопросы и следовать за мыслью клиента. Именно этот парадигмальный сдвиг в методологии работы с людьми становится первым серьезным испытанием для самооценки состоявшихся профессионалов.

Специфика начинающих коучей: кризис рабочей идентичности.

Вхождение в профессию коуча в подавляющем большинстве случаев представляет собой вторичную профессионализацию. Сюда приходят экономисты, руководители бизнеса, педагоги, юристы, психологи, чья личность и профессиональная идентичность уже полностью сформированы. Это люди, которые в своей прошлой или даже текущей параллельной деятельности обладают признанным авторитетом, статусом и высокой квалификацией.

Исследователь карьерных трансформаций Э. Ибарра в своей фундаментальной работе о смене профессиональной парадигмы («Working Identity») [6] доказывает, что переход из одной сферы в другую не сводится к простому приобретению новых навыков. Зачастую это болезненный процесс деконструкции старой идентичности и формирования новой. Для успешного руководителя или юриста их экспертность долгие годы служила главным источником самоуважения и социальной валидации. Переходя в коучинг, они оказываются в позиции новичка, что провоцирует когнитивный диссонанс. Профессиональная идентичность, которая ранее была интегрированной и незыблемой, распадается, требуя от индивида заново отвечать на вопрос о собственной ценности. Эта специфическая уязвимость зрелых специалистов кардинально отличает их от молодых выпускников вузов, для которых позиция ученика является естественной и социально ожидаемой.

Причины заниженной самооценки у специалистов, меняющих сферу деятельности.

Анализ психологической динамики начинающих коучей позволяет выделить несколько ключевых триггеров, провоцирующих резкое падение самооценки на ранних этапах их практики.

1. Колоссальным стрессовым фактором выступает контраст между прошлым опытом и необходимостью начинать все с нуля. В своей предыдущей или нынешней профессии эти люди привыкли действовать в зоне бессознательной компетентности: они автоматически решают сложные задачи, дают точные советы и получают немедленное подтверждение своей компетенции и значимости. Коучинг же подразумевает полный отказ от директивности. Эксперт, который способен разрешить самый сложный юридический или управленческий кейс, внезапно обнаруживает, что не может удержаться от того, чтобы дать совет на коуч-сессии, или испытывает трудности с формулированием простого открытого вопроса. По своим ощущениям такие специалисты возвращаются в статус «юных студентов», что сопровождается острым внутренним чувством потери и обесцениванием своего богатого профессионального и личного багажа.

2. Самооценка начинающего коуча критически страдает из-за так называемого эффекта «на фоне великих». В процессе обучения новички изучают демонстрационные сессии уже именитых мастеров коучинга, читают классические труды и наблюдают за работой опытных менторов. В то время как коуч, который уже давно в профессии, профессионально адаптирует свою практику к ситуации, начинающий коуч порой старается механически имитировать модель, испытывая при этом немалую когнитивную нагрузку. Сравнивая свои первые неуклюжие шаги с филигранной работой мастеров, начинающий коуч делает ложный вывод о своей профессиональной непригодности, забывая, что мастерство формируется годами непрерывной практики.

3. Данная категория специалистов наиболее подвержена «синдрому самозванца». Научные исследования подтверждают, что этот феномен характерен именно для интеллектуально развитых профессионалов, склонных к глубокой рефлексии. Синдром самозванца проявляется в стойком убеждении, что все предыдущие достижения были результатом случайности или удачи, а в новой профессии их некомпетентность неминуемо будет разоблачена. Эффект Даннинга-Крю-

гера работает здесь в обратную сторону: чем больше жизненный и профессиональный опыт человека, тем острее он осознает границы своего знания, что парадоксальным образом усиливает неуверенность в себе.

Пути помощи в повышении самооценки и перспективы развития.

Восстановление и укрепление адекватной самооценки у начинающих коучей требует системной и многоуровневой поддержки. Психологическая помощь в данном контексте должна быть направлена не на обесценивание страхов, а на их нормализацию и конструктивную трансформацию.

Первым и очень важным шагом является изменение внутреннего нарратива и рефрейминг прошлого опыта. Как подчеркивают исследователи карьерных переходов, прошлый профессиональный багаж не является балластом; он представляет собой ценный карьерный капитал, который необходимо интегрировать в новую идентичность. Аналитические способности экономиста, системное мышление юриста, эмпатия психолога или дидактический опыт педагога делают каждого коуча уникальным. Наставникам и супервизорам необходимо помогать новичкам выявлять эти кросс-функциональные навыки, демонстрируя, что они не начинают «с нуля», а лишь осваивают новый инструмент для реализации своего богатого жизненного опыта.

Вторым направлением выступает применение практик децентрации. Современные исследования в области спортивной и профессиональной психологии показывают, что децентрация – способность наблюдать за своими негативными мыслями (включая в том числе мысли о собственной некомпетентности) со стороны, не сливаясь с ними, – выступает мощным инструментом, снижающим влияние стресса на самооценку. Обучение начинающих коучей навыкам осознанности позволяет им воспринимать эффект «на фоне великих» не как приговор, а как ориентир для профессионального роста.

Третьим направлением видится использование методологии системного коучинга для работы с самим синдромом самозванца. В рамках системного подхода неуверенность рассматривается не как патология, а как естественный элемент

развивающейся системы. Как вариант, в работе с супервизором можно проанализировать, какие сомнения начинающего коуча и как именно блокируют карьерное продвижение (например, мешают повысить стоимость сессии или заявить о себе), и разработать конкретные шаги и действия для преодоления этого барьера. Так как формирование уверенности происходит через действие, то каждая проведенная сессия формирует новый нейронный паттерн и подкрепляет профессиональную самоэффективность.

Заключение.

Переход в профессию коуча в зрелом возрасте – это сложный экзистенциальный и профессиональный вызов. Заниженная самооценка, с которой сталкиваются состоявшиеся специалисты из других сфер, обусловлена не отсутствием таланта, а возникающим кризисом смены профессиональной идентичности. Контраст между привычным ощущением экспертности и позицией новичка, усугубляемый сравнением себя с признанными мастерами, неизбежно порождает временную неуверенность и проявления синдрома самозванца. Однако при грамотной психологической поддержке, включающей рефрейминг прошлого опыта, развитие навыков децентрации, прохождении менторингов и супервизий, регулярном участии в различных конференциях, открытых дискуссиях, участии в профессиональных сообществах, этот кризис преодолевается. Накопленный жизненный и профессиональный багаж интегрируется в новую роль, позволяя специалисту выйти на качественно новый уровень осознанности и эффективности в коучинговой практике, формируя свой уникальный, аутентичный стиль работы с клиентами.

Список литературы

1. Еникеева А.М. Самооценка как один из ключевых компонентов развития лингвистических способностей в подростковом возрасте / А.М. Еникеева // *Ceteris Paribus*. – 2022. – №1. – С. 86–88.
2. Захарова А.В. Психология формирования самооценки / А.В. Захарова. – Минск, 1993. – 97 с.

3. Маккей М. Самооценка. Проверенная программа когнитивных техник для улучшения и поддержки вашего самоуважения / М. Маккей, П. Фаннинг. – СПб.: Весь, 2022. – 464 с.
4. Нор-Аревян О.А. Профессиональная идентичность как предмет научно-исследовательских практик / О.А. Нор-Аревян, О.Ю. Посухова, А.М. Шаповалова // Социально-гуманитарные знания. – 2016. – №11. – С. 66–76.
5. Эллис А. Вредная самооценка. Как перестать оценивать себя и начать жить. Методы рационально-эмоционально-поведенческой терапии / А. Эллис. – М.: АСТ, 2026. – 352 с.
6. Ibarra H. Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career. Harvard Business School Press, 2003. 199 p.
7. Nash C., Sproule J. Insights into Experiences: Reflections of an Expert and Novice Coach. International Journal of Sports Science & Coaching. 2011. Vol. 6. Iss. 1. Pp. 149–161.
8. Rosenberg M. Society and the adolescent self-image. Princeton NJ: Princeton University press, 1965.
9. Whitmore J. Coaching for Performance: A Practical Guide to Growing Your Own Skills. Nicholas Brealey Publishing, 1992. 118 p.
10. Xianbang Huang and Ling Li. The relationship between athletes' self-esteem and perceived social support: the mediating effect of decentering and the moderating effect of training years. Frontiers in Psychology. 2025.