

УДК 159.9

ЛИЧНОСТЬ ПСИХОЛОГА-КОНСУЛЬТАНТА: ТЕОРЕТИКО-ЭМПИРИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

© 2014 г.

А.А. Костригин

Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского

artdzen@gmail.com

Поступила в редакцию 27.09.2013

Рассмотрена роль личностных особенностей психолога-консультанта в успешности его практической деятельности, и обоснована идея о том, что личность консультанта и компетенции психолого-консультативной деятельности необходимо рассматривать как самостоятельные феномены. Разработана теоретическая модель компетенций психолога-консультанта. Представлены результаты эмпирического исследования, уточняющие теоретическую модель, выделены ключевые компетенции консультанта: «решение задач», «ценности», «эффективное поведение».

Ключевые слова: психологическое консультирование, личность, компетенция, компетентность, успешная деятельность, эмпирическая модель, решение задач, ценности, эффективное поведение.

В психологическом консультировании психолог-консультант является ключевой фигурой, от которой зависит эффективность консультационного процесса [1]. Вследствие этого, к личности психолога-консультанта должны предъявляться определенные требования, которые будут обеспечивать эффективность консультирования.

Проблема личности психолога рассматривалась многими авторами. Так, Е.А. Климов описал личность психолога в разных сферах деятельности [2]; Х.Дж. Фрейденбергер и В.В. Бойко рассматривали психолога с точки зрения психоэмоционального выгорания; Е. Романова описывает профессиограмму психолога, выделяя необходимые для этой профессии качества и способности [3]. Однако, зная специфику собственно психолого-консультативной деятельности, нам необходимо выделить личность психолога-консультанта в самостоятельный и отдельный статус.

До последнего времени в науке преобладали представления о личности психолога-консультанта, базирующиеся на мировоззрении традиционных школ психологического консультирования. Здесь наибольшее внимание уделяется уже не навыкам и умениям, которые участвуют в деятельности, а самой личности консультанта, его качествам и характеристикам.

Сейчас в научной литературе начинает доминировать компетентностный подход [4]. Его можно распространить и на консультативную деятельность, и на личность консультанта. Компетенция – это способность, присущая человеку, которая ведет к поведению, удовлетво-

ряющему профессиональным требованиям в пределах параметров организационной среды, что, в свою очередь, приносит желаемые результаты [5]. Рассматривая личность консультанта в формате компетентностного подхода, выделяют те характеристики, которые наблюдаются в его деятельности и приводят к успешности его действий. Такой подход претендует на высокую объективность. Анализ специфики деятельности показывает, что даже психолого-консультанты в сфере индивидуального консультирования компетентностно и на уровне ПВК отличаются от психологов-консультантов в иной сфере (например, в сфере организационного консультирования). Л.Н. Захарова отмечает, что существуют значительные различия в ПВК, традиционно считающихся важными для психолога, и теми, которые важны для организационного психолога [6]. Решающим различием между ними является наличие / отсутствие деловых качеств, которые однозначно должны присутствовать у организационного психолога по причине взаимодействия с менеджментом и работы в сфере организаций. В.Л. Бозаджиев выделяет «психолого-консультативную компетенцию» как специфичную и самостоятельную. По его мнению, она состоит из следующих субкомпетенций: безусловного принятия клиента; концентрации на его жизненной ситуации, ориентации на его нормы и ценности; различения личных и профессиональных отношений; взаимодействия консультанта и клиента; конфиденциальности, соблюдения этических норм; эмпатического понимания и др. [7]. Не трудно заметить, что здесь образ личности психолога сво-

Таблица 1

Ключевые компетенции психолога-консультанта и методики эмпирического исследования

№	Виды компетенций	Содержание компетенции	Методики изучения
1	Когнитивные	Эмпатия, проницательность	16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла
2	Функциональные	Применяемые технологии	Не исследовались
3	Личностные	Аутентичность, самосовершенствование, глубокий интерес к людям	1) 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла; 2) самоактуализационный тест; 3) диагностика социально-психологической адаптации (СПА) (методика адаптирована Т.В. Снегиревой); 4) методика диагностики межличностных отношений Т. Лири
4	Этические	Знание и применение моральных норм как базиса деятельности	Не исследовались
5	Метакомпетенции	Личностная зрелость	1) 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла; 2) самоактуализационный тест; 3) методика диагностики межличностных отношений Т. Лири; 4) методика изучения стилевой саморегуляции поведения

дится к навыкам и способностям, необходимыми для выполнения консультативной деятельности, т.е. к составным частям, а не к целому (системе). Тем не менее компетентностный подход ориентирует на выявление системной компетентности профессионала в любом виде труда.

В противоположность компетентностному подходу, «мировоззренческий» подход придает значение именно той субъективности, которая участвует в процессе консультирования. Р. Кочюнас предпринял попытку представить обобщенную «модель эффективного консультанта». К характеристикам этой модели относятся: аутентичность, сила личности и идентичность, принятие личной ответственности, эмпатия и др. [8]. Безусловно, это очень перспективное видение личности консультанта, но и оно нуждается в системном осмыслении и эмпирической проверке.

Таким образом, полноценного представления о личности психолога-консультанта, которое было бы теоретически убедительным и эмпирически проверенным, в психологической литературе нами не было обнаружено, вследствие чего была поставлена задача разработки собственной модели, а также ее проверки на реальных психологах-консультантах при помощи психодиагностических методик, статистического и факторного анализа. Отсутствие убедительной модели существенно затрудняет подго-

товку психолога-консультанта в вузе, и можно предполагать, что компетентность специалиста в этой сфере складывается в опыте реального консультирования и поэтому структурно и содержательно отличается от компетентности, приобретаемой студентами на психологических факультетах вузов. Это определило формулировку **гипотезы** исследования: психологи-консультанты обладают специфическим набором компетенций, по сравнению со студентами-психологами.

Объектом нашего исследования является консультативная деятельность. **Предмет исследования** – модель компетенций у профессиональных психологов, успешно осуществляющих консультативную деятельность.

В качестве **цели** исследования выступает создание модели компетенций психолога-консультанта.

Исследование было проведено в два этапа. На первом этапе была изучена литература, в которой описываются теоретические основы разных школ психологического консультирования, выделены главные требования к психологу-консультанту для каждой школы. Для такого анализа были выбраны следующие направления: психоанализ З. Фрейда [9], гештальт-терапия Ф. Перлза [10], клиент-центрированная терапия К. Роджерса [11], логотерапия В. Франкла [12] и экзистенциальный анализ А. Лэнгле [13], экзистенциальная психотерапия

Дж. Бюджентала [14], резонансное консультирование С.В. Петрушина [15]. После этого на основе типологии компетенций Г. Читэм и Г. Чиверс [16] были отобраны основные компетенции, входящие в базовые перечни перечисленных школ, и определены методики эмпирической проверки модели (результаты этой работы отражены в табл. 1). Поскольку все эти компетенции представлены во всех основных подходах к психологическому консультированию, можно считать их ключевыми.

На основе теоретической модели было проведено эмпирическое исследование. Оно осуществлено только в отношении когнитивных, личностных и метакомпетенций, поскольку функциональные компетенции прямо зависят от консультативной школы и, следовательно, относятся к вариативной составляющей общей компетентности консультанта. Этические компетенции носят безусловный характер и требуют, скорее, экспертизы реальной деятельности, чем эмпирического исследования.

В качестве выборок испытуемых выступили 15 успешных практикующих психологов-консультантов г. Н. Новгорода и 17 студентов-психологов 3 курса ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

В качестве **методов** исследования применялись следующие психодиагностические тестовые методики: 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла (16PF) (форма А), Самоактуализационный тест (САТ) (адаптировал методику Л.Я. Гозман), Методика изучения стилевой саморегуляции поведения (ССП) (В.И. Моросанова, Е.М. Коноз), Диагностика социально-психологической адаптации (СПА) (адаптировала методику Т.В. Снегирева), Методика диагностики межличностных отношений Т. Лири (ДМО).

Для удобства проведения исследования каждая ранее указанная компетенция была разделена на субкомпетенции. Субкомпетенции выделялись таким образом, чтобы они соответствовали определенной шкале одной из психодиагностических методик, которые нами использовались.

В данном исследовании изучались только 4 компетенции: аутентичность, зрелость, самосовершенствование, глубокий интерес к людям.

Предполагалось, что в качестве достоверных компетенций и субкомпетенций психолога-консультанта должны выступать такие, по которым психологи-консультанты отличаются от студентов-психологов. Эти различия принимались за специфические для данной профессии компетенции.

На основе данных психодиагностических методик были проведены сравнение средних показателей между выборками, а также статистическая обработка средних показателей и выявление значимых различий. Статистический анализ показателей выборок проводился с помощью Т-критерия Вилкоксона. Значимые различия с уровнем достоверности $p \leq 0.05$ были выявлены по следующим субкомпетенциям (табл. 2): Фактор В (низкий интеллект – высокий интеллект); Фактор N (безыскусственность (наивность, простота) – искусственность (проницательность, расчётливость); VII (сотрудничающий-конвенциональный стиль поведения); Ех (гибкость поведения); ОР (оценка результатов).

Анализ результатов. Найденное статистически достоверное различие по показателю «Фактор В (низкий интеллект – высокий интеллект)» означает, что такая субкомпетенция, как «высокий интеллект», имеет высокую значимость для деятельности психолога-консультанта. Это связано с тем, что для достижения эффективности консультационного процесса консультант должен быть готов и способен к решению задач относительно проблем клиента.

Различие по показателю «Фактор N (безыскусственность (наивность, простота) – искусственность (проницательность, расчётливость)» говорит о том, что для достижения эффективности собственной профессиональной деятельности психолог-консультант должен осуществлять естественный способ поведения, должен быть открытым и откровенным с клиентом, что приведет к созданию доверительной атмосферы.

Значимый показатель «VII (сотрудничающий-конвенциональный стиль поведения)» означает, что направленность консультанта на сотрудничество – важная субкомпетенция личности консультанта. Это связано с тем, что сам по себе процесс консультирования – это сотрудничество клиента и психолога. Таким образом, если не сложится ситуация сотрудничества, то консультационная сессия не достигнет успеха.

Показатель «Ех (гибкость поведения)» также является статистически значимым. Это объясняется тем, что «гибкость поведения» психолога-консультанта играет важную роль в консультационной деятельности. Консультант должен уметь быстро менять свое поведение при изменении ситуации (а в данном случае при изменении клиента, его запроса, данных о проблеме и т.д.).

Таблица 2

Оценка достоверности различий показателей выборок студентов-психологов и психологов-консультантов

Показатель	Среднее (М) у студентов-психологов	Среднее (М) у психологов-консультантов	Р-значимость
Фактор В (низкий интеллект – высокий интеллект)	8.6	10.9*	0.022
Фактор N (безыскусственность (наивность, простота) – искусственность (проницательность, расчётливость)	10.6	13.9*	0.043
Фактор Q3 импульсивность (низкий самоконтроль) – контроль желаний (высокий самоконтроль) *	8.4	10.5	0.313
ВП (сотрудничающий-конвенциональный стиль)	4.3	7.1*	0.038
SAV Ценность самоактуализации	49.3	55.5	0.551
Ех Гибкость поведения	13.2	13.8*	0.011
Fr Реактивная чувствительность	11.8	15.8	0.456
Сог Познавательные потребности	9.5	11.7	0.232
ПрС Принятие себя	95.4	103.7	0.977
Эк Эмоциональный комфорт	9.3	14.9*	0.073
ОВК Ожидание внутреннего контроля	11.3	18.6	0.932
Пр Программирование	3.8	5.6	0.155
ОР Оценка результатов	5.1	5.8*	0.044

* Звездочкой помечены те показатели, по которым были найдены статистически достоверные различия.

И последний статистически значимый показатель – «ОР (оценка результатов)». Это означает, что оценка себя, своего поведения и результатов своего поведения – важная субкомпетенция. Способность к оценке себя и своего поведения дает возможность критично смотреть на свою деятельность, выявлять ошибки, исправлять их в дальнейшем.

Различия по данным субкомпетенциям говорят о том, что именно они являются специфическими для консультанта, т.к. они отсутствуют у студентов, у которых нет опыта работы в данной профессии. Они объективно подходят для эмпирической модели компетенций.

Далее нами был проведен факторный анализ, в результате которого были выявлены те субкомпетенции, которые присутствуют у психологов-консультантов и отсутствуют у студентов-психологов, что говорит о том, что они являются специфическими для деятельности консультанта. Из этих субкомпетенций были отобраны те, которые имеют наибольший вес, как факторы, являющиеся значимыми для характе-

ристики консультантов (данные представлены в табл. 3).

Как видно из таблицы, наиболее значимыми факторами являются следующие субкомпетенции: самоподдержка; ценность самоактуализации; гибкость поведения; креативность; адаптированность; гибкость; слабость «Я» (эмоциональная неустойчивость) – сила «Я» (эмоциональная устойчивость).

По этим показателям консультанты также отличаются от студентов, что определяет их как специальные для деятельности консультанта.

На основе проведенного статистического анализа и факторного анализа можно составить эмпирическую модель психолога-консультанта. Объединив показатели, выявленные в исследовании, мы выделили следующие компетенции, содержащие в себе выявленные субкомпетенции:

1) Компетенция «Решение задач»: Фактор В (низкий интеллект – высокий интеллект); ОР (оценка результатов); креативность.

2) Компетенция «Ценности»: самоподдержка; ценность самореализации.

Таблица 3

Факторный анализ субкомпетенций у выборки психологов-консультантов

Субкомпетенции	Вес показателя в факторе
Самоподдержка	0.83*
Ценность самоактуализации	0.7*
Гибкость поведения	0.73*
Самоуважение	0.68*
Самопринятие	0.81*
Креативность	0.9*
Адаптированность	0.9*
Принятие себя	0.91*
Принятие других	0.82*
Эмоциональный комфорт (оптимизм, уравновешенность)	0.96*
Ожидание внутреннего контроля	0.96*
Доминирование	0.72*
Гибкость	0.68*
Слабость «Я» (эмоциональная неустойчивость) – сила «Я» (эмоциональная устойчивость)	0.89*
Консерватизм (ригидность) – радикализм (гибкость)	-0.7
Властный – лидирующий	-0.63
Независимый – доминирующий	-0.68
Прямолинейный – агрессивный	-0.75
Недоверчивый – скептический	-0.8

* Звездочкой помечены те субкомпетенции, которые занимают значимое место среди факторов.

3) Компетенция «Эффективное поведение»: VII (сотрудничающий-конвенциональный стиль поведения); ех (гибкость поведения); адаптированность; гибкость; слабость «Я» (эмоциональная неустойчивость) – сила «Я» (эмоциональная устойчивость).

По типологии компетенций Г. Читэм и Г. Чиверс данные компетенции можно отнести к следующим типам: «Решение задач» относится к когнитивным компетенциям; «Ценности» – к этическим; «Эффективное поведение» – к функциональным.

Таким образом, эмпирическая модель психолога-консультанта, во-первых, отражает те ключевые компетенции, которые обуславливают эффективный процесс консультирования (компетенции «Решение задач» и «Эффективное поведение»), а во-вторых, включает в себя ценностную характеристику личности консультанта (компетенция «Ценности»).

Выводы

1. Говоря об эффективности психологического консультирования в первую очередь стоит рассматривать личность консультанта, так как именно он является главным инструментом данной деятельности.

2. Личность психолога-консультанта, а также компетенции психолога-консультативной деятельности необходимо рассматривать как

отдельные и самостоятельные понятия и феномены. В этом случае не произойдет смешения разных сфер психологической деятельности и соответствующих требований к психологам, работающим в той или иной сфере психологии.

3. Разработана теоретическая модель личности психолога-консультанта, отражающая общие для многих направлений психологического консультирования и психотерапии требования к личности консультанта.

4. На основе теоретической модели проведено эмпирическое исследование личности психолога-консультанта. В ходе исследования были выявлены различия между успешными практикующими психологами-консультантами и студентами-психологами. С опорой на выявленные различия были выделены значимые специфические субкомпетенции, характерные для консультанта, которые были объединены в компетенции. Эмпирическая модель личности психолога-консультанта, таким образом, состоит из трех ключевых компетенций: «Решение задач», «Ценности» и «Эффективное поведение».

5. Разработанная модель имеет практическую ценность: ее можно использовать для формирования программ обучения и развития психологов-консультантов, для создания диагностической методики, которую можно применять во время профориентации, на этапе выбора специализации студента-психолога.

Список литературы

1. Бурлачук Л.Ф., Кочарян А.С., Жидко М.Е. Психотерапия. СПб.: Питер, 2007. 480 с.
2. Климов Е.А., Носкова О.Г. (отв. ред.) Психология как профессия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.psy.msu.ru/science/public/psy_prof/ (дата обращения 13.09.2013).
3. Романова Е. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. СПб.: Питер, 2003. 464 с.
4. Delamare Le Deist F., Winterton J. What is a competence? // Human Resource Development International. 2005. Vol. 8. № 1. P. 27–46.
5. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы / Пер. с англ. М.: ГИППО, 2008. 352 с.
6. Захарова Л.Н. Ориентация на партнерство с менеджментом как основа инновационных процессов в подготовке организационных психологов // Вестник ННГУ. Серия Инновации в образовании. 2005. Вып. 1 (6). С. 136–151.
7. Бозаджиев В.Л. Имидж психолога. М.: Академия Естествознания, 2009. 219 с.
8. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования. М.: Академический проект, 1999. 240 с.
9. Фрейд З. Введение в психоанализ: Лекции. М.: Наука, 1991. 456 с.
10. Перлз Ф. Теория гештальттерапии. М.: Институт общегуманитарных исследований, 2004. 384 с.
11. Роджерс К. Клиентоцентрированная терапия / Пер. с англ. М.: Рефл-бук, К.: Ваклер, 1997. 320 с.
12. Франкл В. Доктор и душа. СПб.: Ювента, 1997. 287 с.
13. Лэнгле А. Психотерапия – научный метод или духовная практика? О соотношении между имманентным и трансцендентным на примере экзистенциального анализа // Консультативная психология и психотерапия. 2003. № 2. С. 7–34.
14. Братченко С.Л. Экзистенциальная психология глубинного общения. Уроки Дж. Бюджентала. М.: Смысл, 2001. 197 с.
15. Петрушин С.В. Резонансное консультирование (консультант-центрированный подход): учеб. пособие. М.: Академический проект; альма Матер, 2008. 158 с.
16. Cheetham G., Chivers G. Professional competence: harmonizing reflective practitioner and competence-based approaches // O'Reilly D., Cunningham L., Lester S. (eds.) Developing the Capable Practitioner. London: Kogan Page, 1999. P. 215–228.

**PERSONALITY OF A CONSULTING PSYCHOLOGIST:
A THEORETICAL AND EMPIRICAL MODEL OF KEY COMPETENCIES**

А.А. Костригин

We examine the role of a consulting psychologist's personality characteristics in his/her successful practice and substantiate the idea that the consultant's personality and the competencies in psychological and counseling activities should be considered as separate phenomena. A theoretical model of a consulting psychologist's competencies is developed. We present the results of our empirical study aimed at refining the theoretical model and outline the key competencies of a consultant: "Problem solving", "Values", "Effective behavior".

Keywords: psychological counseling, personality, competency, competence, successful activity, empirical model, problem solving, values, effective behavior.

References

1. Burlachuk L.F., Kocharjan A.S., Zhidko M.E. Psihoterapija. SPb.: Piter, 2007. 480 s.
2. Klimov E.A., Noskova O.G. (otv. red.) Psihologija kak professija [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: http://www.psy.msu.ru/science/public/psy_prof/ (data obrashhenija 13.09.2013).
3. Romanova E. 99 populjarnyh professij. Psihologicheskiy analiz i professiogrammy. SPb.: Piter, 2003. 464 s.
4. Delamare Le Deist F., Winterton J. What is a competence? // Human Resource Development International. 2005. Vol. 8. № 1. P. 27–46.
5. Bojancis R. Kompetentnyj menedzher. Model' jefektivnoj raboty / Per. s angl. M.: GIPPO, 2008. 352 s.
6. Zaharova L.N. Orientacija na partnerstvo s menedzhmentom kak osnova innovacionnyh processov v podgotovke organizacionnyh psihologov // Vestnik NNGU. Serija Innovacii v obrazovanii. 2005. Vyp. 1 (6). S. 136–151.
7. Bozadzhiev V.L. Imidzh psihologa. M.: Akademiya Estestvoznaniya, 2009. 219 s.
8. Kochjunas R. Osnovy psihologicheskogo konsul'tirovanija. M: Akademicheskij proekt, 1999. 240 s.
9. Frejd Z. Vvedenie v psihoanaliz: Lekcii. M.: Nauka, 1991. 456 s.
10. Perlz F. Teoriya geshtal'tterapii. M.: Institut obshhegumanitarnyh issledovanij, 2004. 384 s.
11. Rodzhers K. Klientocentrirovannaja terapija / Per. s anrl. M.: Refl-buk, K.: Vakler, 1997. 320 s.
12. Frankl V. Doktor i dusha. SPb.: Juventa, 1997. 287 s.
13. Ljengle A. Psihoterapija – nauchnyj metod ili duhovnaja praktika? O sootnoshenii mezhdru immanentnym i transcendentnym na primere jekzistencial'nogo analiza // Konsul'tativnaja psihologija i psihoterapija. 2003. № 2. С. 7–34.

14. Bratchenko S.L. Jekzistencial'naja psihologija glubinnogo obshhenija. Uroki Dzh. Bjudzhentala. M.: Smysl, 2001. 197 s.

15. Petrushin S.V. Rezonansnoe konsul'tirovanie (konsul'tant-centrirovannyj podhod): ucheb. posobie. M.: Akademicheskij proekt; al'ma Mater, 2008. 158 s.

16. Cheetham G., Chivers G. Professional competence: harmonizing reflective practitioner and competence-based approaches // O'Reilly D., Cunningham L., Lester S. (eds.) *Developing the Capable Practitioner*. London: Kogan Page, 1999. P. 215–228.