

Секция «Психология»

**Ключевые компетенции психолога-консультанта**

**Костригин Артем Андреевич**

*Студент*

*Нижегородский государственный университет имени Н.И. Лобачевского,*

*Факультет социальных наук, Нижний Новгород, Россия*

*E-mail: artdzen@gmail.com*

**Актуальность проблемы.** В психологическом консультировании психолог-консультант является ключевой фигурой, от которой зависит эффективность консультационного процесса [2], поэтому психолог-консультант должен обладать специфическими профессионально важными качествами (ПВК).

Однако в литературе отсутствует полноценное представление о личности психолога-консультанта, которое было бы теоретически убедительным и эмпирически проверенным. Анализ специфики деятельности показывает, что психологи-консультанты в сфере индивидуального консультирования на уровне компетенций и ПВК отличаются от психологов-консультантов в иной сфере, например, в сфере организационного консультирования [1].

**Процедура эмпирического исследования.** Целью эмпирического исследования явилась разработка модели компетенций психолога-консультанта, раскрывающих особенности психологического облика консультанта.

В основу исследования положен компетентностный подход [3,4]. Исследование осуществлено в два этапа. На первом этапе изучены теоретические основы разных школ психологического консультирования, выделены главные требования к психологу-консультанту для каждой школы. После этого на основе типологии компетенций G. Cheetham и G. Chivers [3] отобраны основные компетенции, входящие в базовые перечни основных школ и определены методики эмпирической проверки модели.

В типологию G. Cheetham и G. Chivers входят следующие группы компетенций: когнитивные, функциональные, личностные, этические и мета-компетенции. К когнитивным компетенциям отнесены следующие: эмпатия, проницательность; функциональным компетенциям - применяемые технологии; личностным компетенциям - аутентичность, самосовершенствование, глубокий интерес к людям; этическим компетенциям - знание и применение моральных норм как базиса деятельности; мета-компетенциям - личностная зрелость.

На основе теоретической модели проведено эмпирическое исследование. Оно осуществлено только в отношении когнитивных, личностных и мета-компетенций.

**Испытуемые.** 15 успешных практикующих психологов-консультантов г. Н.Новгорода и 17 студентов-психологов 3 курса ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

**Методы исследования:** комплекс психодиагностических методик - 16-ти факторный личностный опросник Р. Кеттелла (16PF) (форма А), самоактуализационный тест (САТ) (автор адаптации – Гозман Л.Я.), методика изучения стилевой саморегуляции поведения (ССП) (Моросанова В.И., Коноз Е.М.), диагностика социально-психологической адаптации (СПА) (автор адаптации Снегирева Т.В.), методика диагностики межличностных отношений Т. Лири (ДМО); методы математической статистики (Т-критерий Вилкоксона и факторный анализ).

### **Результаты и их анализ.**

Каждая ранее указанная компетенция разделена на субкомпетенции, которые соответствуют определенной шкале конкретных психодиагностических методик.

Выявлены значимые различия показателей между группами испытуемых ( $p < 0,05$ ) по следующим субкомпетенциям: 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).

Различия по данным субкомпетенциям свидетельствуют о том, что именно они являются специфическими для консультанта, т.к. они отсутствуют у студентов, у которых нет опыта работы в данной профессии.

Далее проведен факторный анализ, в результате которого выявлены те субкомпетенции, которые являются наиболее значимыми факторами для психолога-консультативной деятельности и которые не являются таковыми для выборки студентов: Самоподдержка; Ценность самоактуализации; Гибкость поведения; Креативность; Адаптированность; Гибкость; слабость "Я" (эмоциональная неустойчивость) - сила "Я" (эмоциональная устойчивость).

На основе проведенного статистического анализа и факторного анализа можно составить эмпирическую модель психолога-консультанта. В модель вошли выявленные в ходе исследования значимые субкомпетенции, объединенные в компетенции:

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

2) Компетенция «Ценности»: Самоподдержка; Ценность самореализации;

3) Компетенция «Эффективное поведение»: VII (сотрудничающий-конвенциональный стиль поведения); Ех (гибкость поведения); Адаптированность; Гибкость; слабость "Я" (эмоциональная неустойчивость) - сила "Я" (эмоциональная устойчивость).

Таким образом, ключевыми для психолога-консультанта компетенциями по типологии G. Cheetham и G. Chivers являются: когнитивные («Решение задач»), этические («Ценности») и функциональные компетенции («Эффективное поведение»). Данные компетенции отличают психолога-консультанта и от студентов-психологов, что указывает на их специфичность для психолога-консультативной деятельности.

### **Выводы**

1. Психолога-консультанта характеризует целый комплекс компетенций разного типа. Дальнейшего изучения особенно заслуживает категория «ценности», поскольку в число выявленных ценностей вошли ценности, связанные не с клиентом, а самореализацией консультанта, что является своего рода профессиональным парадоксом.

2. Выявлены различия по ряду компетенций между успешными практикующими психологами-консультантами и студентами психологами. Это означает, что процесс обучения студентов-психологов не в полной мере отвечает требованиям подготовки к деятельности психологического консультирования. Необходима организация курсов и других мероприятий, развивающих компетенции психолога-консультанта с особым вниманием к профессиональным ценностям.

### **Литература**

1. Захарова Л.Н. Ориентация на партнерство с менеджментом как основа инновационных процессов в подготовке организационных психологов // Вестник Нижегородского ун-та, Серия "Инновации в образовании". 2005. № 1. С.136-151.
2. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования. М., 1999.
3. Cheetham G., Chivers G. Professional competence: harmonizing reflective practitioner and competence-based approaches //Developing the Capable Practitioner: Professional capability through higher education. London. 1999. P. 215-228.
4. Le Deist F. D., Winterton J. What is competence? //Human resource development international. 2005. Т. 8. №. 1. С. 27-46.