

Ежиков Алексей Юрьевич

руководитель секции «Коучинг»

Ассоциация когнитивно-поведенческой психотерапии

г. Москва

КОУЧИНГ, ОСНОВАННЫЙ НА ПОЗИТИВНОЙ ПСИХОЛОГИИ: БЫСТРЫЙ ЛИТЕРАТУРНЫЙ ОБЗОР

Аннотация: в статье представлен обзор теоретических основ, ключевых моделей и практического применения коучинга, основанного на позитивной психологии (КПП). На основе систематизации актуальных исследований рассматриваются истоки подхода, основные принципы, инструменты оценки и доказательства эффективности. Особое внимание уделено интеграции результатов современных метаанализов, демонстрирующих эффективность подхода в контексте рабочей среды. Показано, что КПП представляет собой структурированный, научно обоснованный подход к коучингу, направленный на выявление и развитие сильных сторон личности, повышение благополучия и оптимального функционирования. Обсуждаются перспективы дальнейшего развития и интеграции подхода с другими доказательными практиками в коучинге.

Ключевые слова: коучинг, позитивная психология, благополучие, сильные стороны, PERMA+4, жизнестойкость, positive psychology, positive psychology coaching, PPC.

1. Введение.

В последние годы растет интерес к научно обоснованным подходам в коучинге, что обусловлено необходимостью повышения качества и эффективности коучинговых вмешательств [1]. Под научно обоснованным подходом к коучингу (evidence-based coaching) понимается практика, опирающаяся на данные эмпирических исследований, а не только на субъективный опыт коучей или теоретические предположения. По определению Гранта, это «разумное и добросовестное использование актуальных и наилучших современных знаний в сочетании с опытом профессиональных практиков при принятии решений о том, как проводить

коучинг для клиентов, а также при разработке и реализации программ обучения коучей» [10].

Важно подчеркнуть, что помимо изучения эффективности коучинга как метода, современные исследования стремятся определить иерархию доказательности в коучинге и выявить факторы, модулирующие результативность различных подходов. Это включает анализ специфики работы с разными клиентами и в различных контекстах, что необходимо для развития более адресных и эффективных коучинговых интервенций.

Коучинг, основанный на позитивной психологии (Positive Psychology Coaching, PPC), далее – КПП, является одним из четырех наиболее исследованных психологически информированных подходов к коучингу наряду с когнитивно-поведенческим коучингом, поведенческим коучингом и коучингом, сфокусированном на решении (solution-focused coaching). КПП активно исследуется уже более 20 лет, начиная с середины 2000-х годов, что делает его одним из наиболее проработанных с научной точки зрения подходов в коучинге [4].

Несмотря на распространённое заблуждение о недостаточной изученности коучинга как практики, существует обширный корпус научной литературы по данной теме. В частности, КПП опирается на теоретические модели и практические наработки позитивной психологии, которые показали свою эффективность в многочисленных исследованиях, включая метаанализы и систематические обзоры.

Целью данной статьи является систематизация знаний о коучинге, основанном на позитивной психологии, его теоретических основах, ключевых моделях, инструментах и доказательствах эффективности с учётом актуальных метааналитических данных.

2. Истоки и теоретические основы КПП.

Позитивная психология как научное направление была основана Мартином Селигманом и Михаем Чиксентмихайи в конце 1990-х годов. В 1999 году Селигман, будучи президентом Американской психологической ассоциации (APA), объявил позитивную психологию ключевой темой своего президентства. Этот

подход возник как реакция на традиционную фокусировку психологии на патологиях и дисфункциях [20].

Позитивная психология определяется как «научное изучение условий и процессов, которые способствуют процветанию людей и сообществ». Она стремится операционализировать позитивные эмоции, черты характера и практики, которые способствуют счастью и благополучию, дополняя работу с патологиями изучением сильных сторон и ресурсов человека.

Коучинг, основанный на позитивной психологии, возник на стыке коучинговой психологии и позитивной психологии в середине 2000-х годов [13; 14]. Эта интеграция была обусловлена естественным совпадением ценностей и ориентацией обоих подходов на развитие потенциала человека.

По определению Ван Зила и коллег [22], КПП представляет собой «краткосрочные или среднесрочные профессиональные, совместные отношения между клиентом и коучем, направленные на выявление, использование, оптимизацию и развитие личных сильных сторон и ресурсов в целях повышения позитивных состояний, черт и поведения». Данный подход использует сократический метод целеполагания и научно обоснованные методы позитивной психологии для содействия личностному росту, оптимальному функционированию, повышению благополучия и реализации потенциала людей.

В отличие от многих других направлений коучинга, КПП изначально развивался как структурированный подход. Коучинг, основанный на позитивной психологии, не является просто применением инструментов позитивной психологии в коучинговой практике, а представляет собой интегрированный подход с чёткими теоретическими основами и собственными моделями, техниками и эмпирической базой.

3. Ключевые принципы и ценности КПП.

Коучинг, основанный на позитивной психологии, опирается на ряд фундаментальных принципов, которые определяют его специфику и отличают от других подходов.

Ключевым отличием КПП является смещение фокуса с проблем и недостатков на сильные стороны и ресурсы клиента. Вместо коррекции дефицитов (в том числе «устранения препятствий») коуч концентрируется на выявлении, развитии и применении уже имеющихся у клиента сильных сторон для достижения желаемых результатов. Это не означает игнорирования проблем, но предполагает использование иного подхода к их решению – через усиление имеющихся ресурсов.

КПП уделяет значительное внимание культивированию позитивных эмоций, которые, согласно исследованиям, способствуют расширению когнитивных и поведенческих репертуаров человека, повышению творческого мышления и устойчивости к стрессу [9]. В рамках коучинговых сессий применяются техники для повышения осознанности и частоты переживания позитивных эмоций.

В центре внимания КПП находятся ключевые психологические конструкты, связанные с самовосприятием и саморегуляцией:

- Я-концепция (self-concept) – представление человека о самом себе [16];
- самооценка (self-esteem) – эмоциональная оценка собственной ценности [7];
- самодетерминация (self-determination) – способность делать выбор и управлять своей жизнью [19];
- самоэффективность (self-efficacy) – вера в способность добиваться результатов [2];
- самомониторинг, оценка себя (self-monitoring, self-assessment) – способность объективно оценивать собственные качества и действия [8].

Эти конструкты рассматриваются как мишени для развития в процессе коучинга, что способствует повышению благополучия и эффективности клиента.

В отличие от многих других подходов в коучинге, КПП изначально развивался с установкой на научную обоснованность (мы используем это словосочетание синонимично «с опорой на фактические данные» и «evidence-based»). Используемые техники и инструменты отбираются на основе эмпирических данных

об их эффективности, а результаты работы оцениваются с помощью валидированных методик.

4. Основные модели и техники КПП.

Пятифазная модель коучинга, основанного на позитивной психологии (Positive Psychology Coaching Model, PPCM), предложенная Ван Зилом и коллегами [22], структурирует процесс коучинга и определяет ключевые этапы работы.

1. Создание профессиональных позитивных отношений – установление доверительных отношений между коучем и клиентом, создание безопасной среды для развития.

2. Профилирование и обратная связь по сильным сторонам – выявление сильных сторон клиента с помощью специализированных интервью, опросников и других инструментов, предоставление развивающей обратной связи.

3. Разработка идеального видения будущего – формирование образа желаемого будущего, соответствующего ценностям и сильным сторонам клиента.

4. Постановка реалистичных целей и стратегий – определение конкретных, достижимых целей и разработка пути их достижения с опорой на сильные стороны.

5. Реализация и отслеживание прогресса – внедрение стратегий в реальную жизнь, оценка результатов и корректировка при необходимости.

Помимо этих фаз, модель включает три непрерывных процесса, которые присутствуют на протяжении всего коучингового взаимодействия.

1. Перенос обучения в рабочую среду – применение полученных на сессиях навыков и инсайтов в повседневной жизни и работе.

2. Отслеживание действий и постоянная оценка – мониторинг результатов и корректировка планов.

3. Расширение возможностей клиента (empowerment) – постепенное повышение автономности и самоэффективности клиента.

Модель PERMA, разработанная Мартином Селигманом, описывает пять компонентов благополучия: положительные эмоции (Positive emotions),

вовлечённость (Engagement), отношения (Relationships), осмысленность (Meaning) и достижения (Accomplishments). В 2022 году Доналдсон и коллеги [6] расширили модель до PERMA+4, добавив четыре дополнительных компонента, особенно важных в рабочем контексте: физическое здоровье (physical health), когнитивные установки (mindset), рабочая среда (work environment) и экономическая безопасность (economic security).

Модель PERMA+4 используется в КПП как организующая рамка для оценки и развития различных аспектов благополучия клиента. Она позволяет структурировать работу коуча, обращая внимание на все ключевые области, влияющие на общее благополучие и производительность человека.

Модель RAW, предложенная Грин и Палмером [12], описывает взаимосвязь между тремя ключевыми конструктами:

- жизнестойкость (resilience) – способность эффективно восстанавливаться после пережитого стресса;
- достижение (achievement) – реализация целей и задач;
- благополучие (wellbeing) – субъективное и объективное ощущение процветания.

Эта модель позволяет коучу понимать, как работа над одним из компонентов влияет на другие, и разрабатывать комплексные интервенции, учитывающие эти взаимосвязи. Модель также включает дополнительные факторы, влияющие на основные компоненты: эмоциональная стабильность, компетентность, вовлечённость, оптимизм, смысл, положительные эмоции, положительные взаимоотношения, самооценка и жизнелюбие.

Модель PsyCap (Positive Psychology Capital), разработанная Лютенсом и коллегами в рамках позитивной организационной психологии [15], фокусируется на четырех ключевых психологических ресурсах:

- надежда – позитивное мотивационное состояние, сочетающее целенаправленную решимость и проактивное планирование путей достижения целей;
- самоэффективность – уверенность человека в способности достичь конкретной цели в конкретной ситуации;

– жизнестойкость – способность восстанавливаться после стресса, конфликтов и неудач, а также адаптироваться к изменениям;

– оптимизм – реалистичный конструкт с устойчивой внутренней атрибуцией позитивных событий и позитивным прогнозом будущего.

Эта модель используется в КПП для развития базовых психологических ресурсов клиента, которые помогают справляться с вызовами и добиваться успеха в различных сферах жизни.

Рихтер и коллеги провели систематический обзор и классификацию техник, используемых в КПП [18]. Они выделили 18 основных техник, которые применяются на разных фазах коучингового процесса, среди которых, в том числе:

- поощрение активного развития навыков;
- психометрическая оценка личности, благополучия и рабочих предпочтений;
- построение отношений и установление раппорта;
- когнитивное переосмысление;
- направляемая саморефлексия;
- использование микронавыков (активное слушание);
- обнаружение и развитие сильных сторон.

Эти техники интегрируются в общую структуру пятифазной модели КПП и адаптируются под индивидуальные потребности клиента.

5. Инструменты и методы оценки в КПП.

Ключевым элементом КПП является выявление и развитие сильных сторон клиента. Для этого используются различные инструменты, включая открытые и проприетарные (коммерческие).

VIA Inventory of Strengths (VIA-IS-R) оценивает 24 сильные стороны характера, сгруппированные в шесть добродетелей: мудрость и знание, мужество, гуманизм и любовь, справедливость, умеренность, духовность [17]. Пересмотренная версия отличается от оригинальной улучшенными психометрическими характеристиками, включая более высокую внутреннюю согласованность шкал (α Кронбаха от 0,79 до 0,90) и подтвержденную факторную структуру. Доступны

также краткие версии опросника (VIA-IS-R-72 и VIA-IS-R-24), которые могут использоваться для быстрой оценки в коучинговой практике.

Проприетарные инструменты включают в себя инструменты различных коммерческих организаций, преимущественно распространённые в бизнес-среде: Hogan HPS и Hogan MVPI, CliftonStrengths, Strengths Profile (Cappfinity), High5, Base!Pro и другие.

Эти инструменты позволяют создать индивидуальный профиль сильных сторон клиента, на основе которого разрабатывается персонализированный план развития. При выборе инструмента важно учитывать его психометрические свойства, теоретическую основу и соответствие целям коучинга.

Для измерения различных аспектов благополучия в КПП используется ряд инструментов. Опросник PERMA-Profiler оценивает компоненты модели PERMA и имеет валидированную русскоязычную версию [3]. Структура опросника включает 23 вопроса, распределённых по 5 основным шкалам PERMA с дополнительными шкалами негативных эмоций, здоровья, одиночества и счастья. Психометрические показатели русскоязычной версии демонстрируют высокую конвергентную валидность, внутреннюю согласованность (α Кронбаха от 0,74 до 0,94 для разных шкал) и ретестовую надёжность (R Пирсона от 0,59 до 0,83 для разных шкал).

Также упомянем несколько других инструментов, в частности:

- Quality of Life Inventory (QOLI) – измеряет общее качество жизни;
- тест жизнестойкости Мадди – оценивает психологическую устойчивость личности;
- шкала психологического благополучия Рифф (PWB) – измеряет шесть аспектов эвдемонического благополучия.

Эти инструменты применяются как для первичной диагностики, так и для отслеживания прогресса в процессе коучинга.

Наряду с количественными методами в КПП используются качественные методики:

– интервью, сфокусированное на сильных сторонах – структурированная беседа, направленная на выявление и анализ успешного опыта и личных ресурсов клиента;

– позитивная оценка 360° – сбор обратной связи от окружения клиента с акцентом на сильные стороны и достижения.

Эти методы позволяют получить более глубокое и контекстуализированное понимание потенциала клиента, выходящее за рамки стандартизированных опросников.

б. Эффективность и практическое применение КПП в свете метааналитических исследований.

Растущее число метааналитических исследований подтверждает эффективность коучинга, основанного на позитивной психологии. Метаанализы и систематические обзоры показывают, что КПП имеет малый-средний положительный эффект на благополучие и рабочие результаты [5; 21].

Важным вкладом в понимание эффективности различных психологически информированных подходов к коучингу стал недавний метаанализ Ванг и коллег [24]. Авторы проанализировали 20 исследований ($n = 957$) и обнаружили, что психологически информированные подходы к коучингу, включая КПП, показали умеренно положительный общий эффект ($g = 0,51$). При этом наибольший эффект был обнаружен для достижения целей ($g = 1,29$) и самооффективности ($g = 0,59$).

Важно отметить, что анализ модераторов эффективности показал, что коучинг имеет больший эффект в случаях, когда:

– используются объективные оценки производительности (по сравнению с самоотчетами);

– учитываются культурные и организационные контексты, что особенно важно в контексте ориентации современной позитивной психологии на исследовании культурно-зависимых представлений о счастье и благополучии.

Интересно, что данный метаанализ не выявил статистически значимых различий между различными психологическими подходами к коучингу, что

соответствует принципу «эквивалентности результатов» из психотерапевтических исследований.

Исследования демонстрируют, что интегративные подходы, сочетающие коучинг и позитивную психологию, более эффективны, чем применение их по отдельности [11]. В частности, коучинговые отношения выступают как «метаинтервенция», усиливающая эффекты индивидуальных позитивно-психологических интервенций.

Согласно Ван Зилу и коллегам [22], КПП эффективен для повышения субъективного благополучия, психологического благополучия, рабочей производительности, вовлеченности и жизнестойкости. При этом авторы отмечают, что область исследований КПП продолжает развиваться и требуются дополнительные высококачественные рандомизированные контролируемые исследования.

КПП находит применение в различных контекстах.

1. Индивидуальный коучинг – развитие личностного потенциала, повышение благополучия и эффективности.

2. Организационный контекст – развитие сотрудников, повышение вовлеченности и производительности, формирование позитивной корпоративной культуры.

3. Лидерский коучинг – развитие лидерских качеств с опорой на сильные стороны и аутентичность.

4. Коучинг для благополучия – целенаправленное повышение различных аспектов благополучия, развитие жизнестойкости и психологического капитала.

Необходимо упомянуть и наличие критических исследований в области позитивной психологии, которые косвенно затрагивают и КПП, основанный на тех же принципах [23]. Критики отмечают следующие проблемы, впрочем, сопутствующие и другим научно обоснованным подходам в коучинге.

1. Большинство исследований основано на небольших выборках и самоотчетах.

2. Публикационное смещение в сторону положительных результатов.

3. Недостаточное внимание к культурным различиям и адаптации подхода к разным контекстам.

4. Ограниченность долгосрочных исследований устойчивости эффектов.

7. *Заключение.*

Коучинг, основанный на позитивной психологии, представляет собой научно обоснованный, структурированный подход к коучингу, направленный на выявление и развитие сильных сторон личности, повышение благополучия и оптимального функционирования. Вопреки распространённому мнению о недостаточной изученности коучинга, КПП имеет солидную эмпирическую базу, включающую метаанализы и систематические обзоры.

Современные метааналитические данные подтверждают эффективность КПП, особенно в сферах достижения целей, самоэффективности и общего благополучия.

Ключевыми отличиями КПП являются:

- 1) фокус на сильных сторонах и ресурсах клиента;
- 2) структурированный процесс с выделением четких фаз;
- 3) применение валидированных инструментов оценки;
- 4) интеграция научно обоснованных техник позитивной психологии.

Для продвижения КПП как научно обоснованного подхода необходимы дальнейшие исследования с использованием более строгих методологий, включая рандомизированные контролируемые испытания с адекватными размерами выборок, объективные показатели эффективности и долгосрочные измерения. Важно также изучить механизмы, лежащие в основе эффективности КПП, и модераторы, влияющие на результаты в разных контекстах и для разных клиентов.

В целом КПП является одним из перспективных направлений в психологически информированном коучинге, сочетающим четвертьвековую научную обоснованность с практической применимостью и изначальной концептуальной ориентацией на развитие потенциала человека.

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. – Чебоксары: Среда, 2024. – С. 97–104. EDN FDZBMP

2) Бандура А. Теория социального научения / А. Бандура. – СПб.: Евразия, 2000. – 320 с.

3) Исаева О.М. Опросник благополучия PERMA-Profilер: апробация русскоязычной версии / О.М. Исаева, А.Ю. Акимова, Е.Н. Волкова // Социальная психология и общество. – 2022. – Т. 13. №3. – С. 116–133. – DOI 10.17759/sps.2022130308. – EDN CCGDII

4) Biswas-Diener R., Dean B. Positive Psychology Coaching: Putting the Science of Happiness to Work for Your Clients. – Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2007. – 258 p.

5) Donaldson S.I., Lee J.Y., Donaldson S.I. Evaluating Positive Psychology Interventions at Work: a Systematic Review and Meta-Analysis // International Journal of Applied Positive Psychology. 2019. Vol. 4. №3. Pp. 113–134.

6) Donaldson S.I., Van Zyl L.E., Donaldson S.I. PERMA+4: A Framework for Work-Related Wellbeing, Performance and Positive Organizational Psychology 2.0 // Frontiers in Psychology. 2022. Vol. 12. Art. 817244. DOI 10.3389/fpsyg.2021.817244. EDN BRHTTS

7) Donnellan M.B., Trzesniewski K.H., Robins R.W. Self-Esteem: Enduring Issues and Controversies // The Wiley-Blackwell Handbook of Individual Differences. 1st ed. / ed. Chamorro-Premuzic T., Von Stumm S., Furnham A. – NY: Wiley, 2011. – Pp. 718–746.

8) Eva K.W., Regehr G. Exploring the Divergence Between Self-Assessment and Self-Monitoring // Advances in Health Sciences Education. 2011. Vol. 16. №3. Pp. 311–329. DOI 10.1007/s10459-010-9263-2. EDN HJAKSG

9) Fredrickson B.L. The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions // *The American Psychologist*. 2001. Vol. 56. №3. Pp. 218–226. EDN GSGLUD

10) Grant A.M. What Constitutes Evidence-Based Coaching? A Two-by-Two Framework for Distinguishing Strong from Weak Evidence for Coaching // *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*. 2016. Vol. 14. №1. Pp. 74–85.

11) Grant A.M., Atad O.I. Coaching Psychology Interventions Vs. Positive Psychology Interventions: The Measurable Benefits of a Coaching Relationship // *The Journal of Positive Psychology*. 2022. Vol. 17. №4. Pp. 532–544. DOI 10.1080/17439760.2021.1871944. EDN GCHDQJ

12) *Positive Psychology Coaching in Practice* / ed. Green S., Palmer S. – Abingdon: Routledge, 2019. – 214 p.

13) Kauffman C., Boniwell I., Silberman J. The Positive Psychology Approach to Coaching // *The Complete Handbook of Coaching* / ed. Cox E., Bachkirova T., Clutterbuck D. – Los Angeles: SAGE, 2010. – Pp. 158–171.

14) Linley P.A., Harrington S. Positive Psychology and Coaching Psychology: Perspectives on integration // *The Coaching Psychologist*. 2005. Vol. 1. №1. Pp. 13–14.

15) Luthans F. [et al.] Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction // *Personnel Psychology*. 2007. Vol. 60. №3. Pp. 541–572.

16) Marsh H.W., Craven R.G. Reciprocal Effects of Self-Concept and Performance From a Multidimensional Perspective: Beyond Seductive Pleasure and Unidimensional Perspectives // *Perspectives on Psychological Science*. 2006. Vol. 1. №2. Pp. 133–163.

17) McGrath R.E., Wallace N. Cross-Validation of the VIA Inventory of Strengths-Revised and Its Short Forms // *Journal of Personality Assessment*. 2021. Vol. 103. №1. Pp. 120–131.

18) Richter S. [et al.] Positive Psychological Coaching Tools and Techniques: A Systematic Review and Classification // *Frontiers in Psychiatry*. 2021. Vol. 12. P. 667200. DOI 10.3389/fpsyt.2021.667200. EDN MMODRG

19) Ryan R.M., Deci E.L. Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness. – NY: Guilford Press, 2017. – 756 p.

20) Seligman M.E.P., Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction // *American Psychologist*. 2000. Vol. 55. №1. Pp. 5–14. EDN GSHHUB

21) Theeboom T., Beersma B., Van Vianen A.E.M. Does Coaching Work? A Meta-Analysis on the Effects of Coaching on Individual Level Outcomes in an Organizational Context // *The Journal of Positive Psychology*. 2014. Vol. 9. №1. Pp. 1–18.

22) Van Zyl L.E. [et al.] Positive Psychological Coaching Definitions and Models: A Systematic Literature Review // *Frontiers in Psychology*. 2020. Vol. 11. Pp. 793. DOI 10.3389/fpsyg.2020.00793. EDN ZUTZCC

23) Van Zyl L.E. [et al.] The Critiques and Criticisms of Positive Psychology: A Systematic Review // *The Journal of Positive Psychology*. 2024. Vol. 19. №2. Pp. 206–235. DOI 10.1080/17439760.2023.2178956. EDN XUXZXY

24) Wang Q. [et al.] The Effectiveness of Workplace Coaching: A Meta-Analysis of Contemporary Psychologically Informed Coaching Approaches // *Journal of Work-Applied Management*. 2022. Vol. 14. №1. Pp. 77–101. DOI 10.1108/jwam-04-2021-0030. EDN AHNKJJ