

Антонова Наталья Викторовна

канд. психол. наук, доцент

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

г. Москва

DOI 10.31483/r-137915

ПСИХОЛОГИЯ КОУЧИНГА КАК ОБЛАСТЬ АКАДЕМИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИССЛЕДОВАНИЙ

***Аннотация:** в статье анализируется развитие и методологические основы «Психологии коучинга» – отрасли академической и прикладной психологии, занимающейся изучением психологических механизмов коучинга как практики сопровождения. Обосновывается необходимость проведения доказательных исследований коучинга, рассматриваются уровни доказательности и состояние исследований коучинга в России. Приводится классификация теоретических подходов к коучингу в рамках Психологии коучинга. Анализируются перспективы исследований в рамках Психологии коучинга и специфические для России проблемы, препятствующие становлению научно обоснованного коучинга в России. Делается вывод о необходимости консолидации коучей для проведения доказательных исследований коучинга.*

***Ключевые слова:** психология коучинга, практика сопровождения, evidence-based подход, теоретические подходы, уровни доказательности, перспективы исследований.*

Коучинг становится все более востребованной практикой сопровождения в России, как и во всем мире. Официальных данных о том, сколько коучей в России, нет, так как многие коучи называют себя так, но нигде не зарегистрированы. Многочисленные социологические и маркетинговые исследования рынка коучинга от различных профессиональных ассоциаций фокусируются на таких вопросах, как «сколько зарабатывает коуч», «количество платных часов», «срок

получения сертификации» и т. п., однако исследований эффективности и содержания коучинговой практики крайне мало.

На данный момент в России действуют несколько национальных ассоциаций, объединяющих коучей, самые крупные из которых: Ассоциация русскоязычных коучей (АРК), Федерация профессиональных коучей и наставников (ФПКиН), Национальная федерация профессиональных менторов и коучей (НФПМК). Есть также специализированные по подходам подразделения и секции в психотерапевтических ассоциациях: секция когнитивно-поведенческого коучинга в Ассоциации когнитивно-поведенческой психотерапии (АКПП), психоаналитический коучинг развивается в Ассоциации психоаналитического коучинга и бизнес – консультирования (АПКБК), кластер «Коучинг в психотерапии и психологическом консультировании» в Общероссийской профессиональной психотерапевтической лиге (ОППЛ). Появление специализированных секций в психотерапевтических ассоциациях свидетельствует о том, что коучинг становится неотъемлемой частью общего поля помогающий практик и практик сопровождения.

23 октября 2024 года Президиум Российского психологического общества (РПО) утвердил секцию «Психология коучинга» в своем составе. Это означает, что коучинг получил признание как научно обоснованная практика сопровождения. Психология коучинга стала одной из отраслей академической и прикладной психологии.

Психология коучинга как наука развивается в мире уже с 2000 года. Именно в 2000 году австралийский коуч-психолог Энтони Грант (Anthony Grant) открыл отделение Психологии коучинга в университете Сиднея. В 2004 году были основаны научные журналы The Coaching Psychologist и International Coaching Psychology Review, что ознаменовало институционализацию психологии коучинга как науки. В 2005 году британским коуч-психологом Стефеном Пальмером было открыто отделение Coaching Psychology Unit в университете City в Лондоне [8].

Институционализация «Психологии коучинга» была также связана с появлением соответствующих секций в национальных психологических обществах

Австралии и Великобритании. В 2002 году была открыта секция (Interest group) в Австралийском психологическом обществе, а в 2004 году – секция (special group) в Британском психологическом обществе. Секция «Психология коучинга» в РПО является аналогичным представителем «Психологии коучинга» в Российском психологическом обществе.

В 2006 году состоялась Первая международная конференция по психологии коучинга (1st International Coaching Psychology Conference).

В 2008 году было основано Общество «Психологии коучинга» (Society for Coaching Psychology), которое в 2011 году было переименовано в Международное общество Психологии коучинга (International Society for Coaching Psychology (ISCP)).

В 2016 году был создан Международный центр исследований Психологии коучинга (ISCP International Centre for Coaching Psychology Research), который занимается исследованиями эффективности коучинга.

На данный момент существуют множество научных рецензируемых журналов по Психологии коучинга не только на английском, но и на других национальных языках (Coaching: Theory and Practice; The Coaching Psychologist; International Coaching Psychology Review, Coaching Psykologi и другие), издано множество учебников и монографий [3; 8–11].

В России на сегодняшний день исследований эффективности коучинга очень мало. В РИНЦ (Российском индексе научного цитирования) найдется немало публикаций со словом «коучинг», однако большинство из них – или труды конференций, или журналы с низким рейтингом. Содержательно такие публикации представляют собой в основном описательные работы, эмпирических крайне мало.

В то же время исследования необходимы как фундамент профессионализации практики. Важность исследований обусловлена следующими моментами:

- 1) развитие научно обоснованной методологии коучинга на базе психологической науки создает фундамент профессионализации и легитимизации коучинговой практики;

2) развитие научно обоснованной (evidence-based) практики коучинга способствует вытеснению околонучных и псевдонаучных подходов и практик;

3) evidence-based методология дает возможность количественной оценки эффективности коучинга как помогающей практики.

Понятие evidence-based практики

Почему важно проводить исследования и публиковать соответствующие статьи в научных рецензируемых журналах?

По публикациям в качественных рецензируемых журналах судят о развитии отрасли в целом. Начальный этап развития отрасли науки – это выступления на конференциях, о чем свидетельствуют публикации в сборниках трудов конференций. Это важный этап, он указывает на то, что отрасль начинает развиваться, и идет поисковая активность исследователей.

Следующий этап – появление статей описательного характера в рецензируемых журналах. Такие статьи определяют дефиниции в отрасли и очерчивают ее границы, что тоже очень важно.

Высший этап, когда можно говорить о том, что отрасль сформировалась – появление доказательных исследований.

Понятие доказательной (evidence-based) практики сформировалось в медицине, затем стало применяться в образовании и в помогающих практиках.

Понятие «evidence – based» практики означает, что данная практика получила достаточное количество «свидетельств» ее валидности и эффективности в исследованиях. Это свидетельства получают в специально организованных исследованиях.

Понятие evidence-based было впервые сформулировано в медицине, затем стало применяться также в педагогике и помогающих практиках.

Выделяются следующие уровни доказательности [2]

D – самые слабые доказательства: это мнения экспертов. Хотя мнения экспертов важны, но они могут быть субъективны и несопоставимы между собой, их сложно обобщить. Например, модель компетенций ICF была разработана путем анализа мнений экспертов, полученных путем опроса. На начальном этапе,

для сбора первичной феноменологии, этот метод важен, но далее следует изучать уже экспериментальным путем эффективность каждой из компетенций.

С – Описание отдельных кейсов или серий кейсов. Также используется на начальном уровне изучения феноменологии, но дает слабые возможности для обобщений и выявления закономерностей.

В – нерандомизированные исследования с одной экспериментальной группой. Такие исследования дают возможность выявить некоторые закономерности, но отсутствие контрольной группы ставит под сомнение каузальные связи, так как контролировать влияние побочных переменных в данном случае невозможно.

А – рандомизированные исследования с контрольной группой. Такие исследования считаются самыми сильными доказательствами эффективности практики. Однако для их проведения нужна соответствующая квалификация исследователя.

Когда накапливается определенное количество рандомизированных исследований, проводится метаанализ – специально организованное исследование согласованности данных в накопленных рандомизированных исследованиях. Наличие метааналитических исследований свидетельствует о высоком уровне развития отрасли.

Подчеркнем, что такие исследования должны быть опубликованы в рецензируемых научных журналах, только тогда они могут считаться валидными, так как в таких журналах проводится двойное слепое рецензирование и верификация. Если автор опубликовал свое исследование лишь на собственном сайте, достоверными такие результаты считать нельзя.

Методологические основы и проблемы психологии коучинга

Мы определяем психологию коучинга как область академической и прикладной психологии, которая фокусируется на изучении психологических механизмов коучинга как инструмента повышения эффективности, развития и благополучия людей.

Как область академической психологии психология коучинга опирается на знания общей психологии, психологии личности, социальной и организационной психологии. Коуч работает с личностью, поэтому понимание механизмов функционирования личности, ее мотивационно-смысловой и ценностной сферы, крайне важно для эффективной работы. Поэтому на фундаментальном уровне исследования в рамках «Психологии коучинга» могут касаться различных психологических и социально-психологических механизмов, обуславливающих изменения личности в процессе коучинга (рис. 1).



Рис. 1. Место психологии коучинга в системе психологического знания

Как область прикладной психологии, психология коучинга может заниматься сравнительным исследованием различных подходов в коучинге, а также доказательством эффективности различных техник и инструментов.

Джонатан Пассмор определил «психологию коучинга» как «научное изучение поведения, когнитивных способностей и эмоций в практике коучинга для углубления нашего понимания и улучшения нашей практики в коучинге [14]. Лай и соавторы [12] считают, что благодаря развитию «Психологии коучинга» коучи смогут лучше понимать и более четко концептуализировать то, что они делают, а практика коучинга выйдет на более высокие стандарты, характерные для сложившихся научных подходов.

Объект психологии коучинга: коучинг как практика сопровождения.

Предмет психологии коучинга: психологические механизмы эффективности коучинга.

Специалисты, занимающиеся психологией коучинга, называются *coaching psychologists* (психологи-коучи, по аналогии с психологами-консультантами).

Методологические проблемы, с которыми мы сталкиваемся в процессе разработки психологии коучинга [2]:

1) сложность в разграничении помогающих практик и практик сопровождения. До сих пор не утихают дискуссии о том, чем отличаются коучинг от психологического консультирования, менторинга, наставничества и т. д. Этот вопрос может быть одним из фокусов исследований, но решение его необходимо для определения объекта психологии коучинга;

2) сложность в применении стандартизированных методов исследования для такой сложной феноменологии, как процесс коучинга. Не всегда можно формализовать и измерить количественно то, что происходит на сессии. Впрочем, здесь мы идем вслед за *evidence-based* психотерапией, которая сталкивается с аналогичными сложностями;

3) сложность выбора зависимых переменных, так как разные коучи по-разному интерпретируют мишень своей работы. Что именно изменяется в личности в процессе коучинга? На эти вопросы также еще предстоит ответить;

4) сложность набора репрезентативной выборки ввиду длительного цикла индивидуального коучинга. Поэтому необходима работа исследовательских коллективов для получения достоверных данных;

5) недостаток специализированных инструментов измерения. Одна из задач психологии коучинга – разработка валидного инструментария для измерений;

6) сложность контроля побочных переменных. Эту проблему можно решить путем использования контрольной группы и добавления специальных вопросов в методики;

7) необходимость соотносить исследовательские цели с целями клиента, которые к тому же могут меняться в процессе коучинга.

Методы исследования коучинга

Как отмечалось выше, «золотым стандартом» доказательных исследований являются рандомизированные экспериментально исследования с контрольной группой.

Для исследований в помогающих практиках применяется модель формирующего эксперимента.

Такая работа включает следующие этапы [6]:

1) измерение наличного состояния (после выбора соответствующих зависимых переменных). Для этого необходимо подобрать релевантные диагностические инструменты. Результаты диагностики важно соотнести с целями, которые ставит клиент в процессе коучинга;

2) разработка и проведение коучинговой программы, а также реализация запланированных клиентом действий;

3) повторная диагностика и статистическая оценка сдвига (изменений).

Параллельно идет работа с контрольной группой, в которой проводятся измерения в те же сроки, что и в экспериментальной, но не проводится программа коучинга.

Если целевые изменения достигнуты, работа завершается. Если же нет, производится корректировка программы и дальнейший реконтрактинг.

Методы для измерений выбираются в зависимости от целей заказчика. Например, частым запросом в организациях является повышение вовлеченности сотрудников. Следовательно, необходимо измерить вовлеченность до и после проведения коучинговой программы и оценить статистически значимость изменений.

Часто для оценки изменений используются опросники субъективной удовлетворенности клиента и восприятия им изменений (так называемые опросники обратной связи). Однако такие опросники дают возможность оценить именно мнение самого клиента, а не сами изменения. Достоверно изменения мы можем оценить только с использованием формирующего эксперимента и валидных методик измерения.

Грант [7] отмечает, что в исследованиях коучинга наиболее эффективно сочетать качественные и количественные методы. Она выделяет следующие методы в исследованиях коучинга:

1) исследования отдельных кейсов (случаем работы с конкретными клиентами). Как уже отмечалось выше, такие исследования важны, но не дают возможности обобщения результатов для применения другими коучами;

2) сравнительные рандомизированные исследования – именно такие исследования дают возможность доказательства эффекта;

3) лонгитюдные исследования – дают возможность оценить устойчивость изменений после коучинга. При этом повторные измерения проводятся через определенные отрезки времени после проведения коучинга. В силу сложности организации таких исследований и этических проблем (доступ к клиенту после проведения коучинга обычно ограничен), такие исследования очень немногочисленны.

Теоретические подходы в психологии коучинга

В коучинге до сих пор существует путаница с понятиями «подход» и «ниша».

Теоретический подход – это такой подход, который опирается на определенную модель личности. Концептуализация важна для специалиста, она является основой для понимания того, что происходит в данный момент с клиентом. Концептуализация важна также для формирования профессиональной идентичности и осознания «кто я есть» в профессиональном поле.

В психологии существует множество подходов, но все их можно обобщенно отнести к трем группам:

1) психоаналитически ориентированные подходы – подчеркивают роль бессознательного в функционировании психики человека, соответственно и в практике такие специалисты будут уделять внимание неосознаваемым процессам;

2) бихевиоральные подходы – опираются на модель «стимул – реакция» и уделяют внимание поведенческим аспектам. Например, популярная модель GROW относится именно к поведенческому подходу;

3) конитивные и когнитивно-поведенческие подходы – уделяют внимание когнитивным процессам, то есть мышлению и убеждениям клиента. Когнитивно-поведенческий коуч опирается на когнитивную модель личности, то есть представление о том, что мышление и убеждения опосредуют влияние ситуации на эмоциональную и поведенческую сферы человека;

4) гуманистические и экзистенциально-гуманистические – обращаются к экзистенциальным проблемам человека.

В исследовании Пальмера и Вайброу [13] была проанализирована представленность теоретических подходов в коучинге в Великобритании.

Получилось, что на первых пяти местах по распространенности находятся:

- 1) когнитивный подход;
- 2) бихевиоральный подход;
- 3) Goal focused (сфокусированный на цели – разновидность бихевиорального подхода);
- 4) Solution focused (сфокусированный на решении – разновидность когнитивного подхода)
- 5) клиент-центрированный подход (разновидность гуманистически ориентированных подходов)

НЛП-коучинг, который по историческим причинам доминирует в России, оказался на последнем месте (рис. 2).

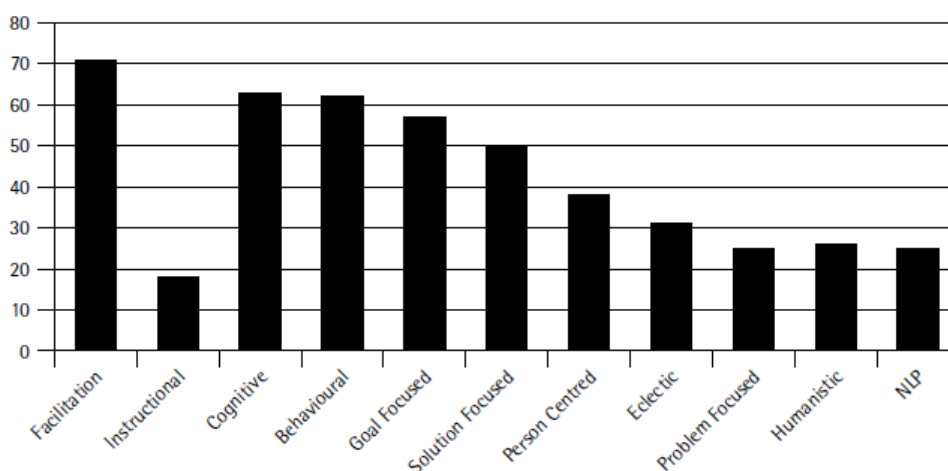


Рис. 2. Распространенность теоретических подходов в коучинге
(Великобритания) [13, с. 10]

Так называемые маркетинговые или нишевые названия коучинга не имеют ничего общего с научно обоснованными теоретическими подходами, так как не опираются на разработанную модель личности. К таким относятся, например, названия «голографический коучинг», «квантовый коучинг», «ведический коучинг» и так далее.

Умение дифференцировать научно обоснованные подходы и маркетинговые уловки необходимо коучу, желающему работать на профессиональном уровне.

*Перспективы развития Психологии коучинга
и создание доказательной базы коучинга*

По словам Джонатана Пассмора, в настоящее время исследования коучинга вышли из «детского» периода и перешли в «подростковый» [14]. Это означает, что уже установлены некоторые эффекты от коучинга, однако многие механизмы его работы еще не изучены.

Мы проводим исследования коучинга с 2010 года в НИУ ВШЭ, в частности, в рамках магистерских диссертаций на магистерской программе «Психология в бизнесе», с 2023 года в рамках работ выпускников программы ДПО «Коучинг в организации». В 2022–23 гг. был реализован грантовый проект №22-00-014 «Психологические факторы адаптации сотрудников к цифровой трансформации внутриорганизационной коммуникации» (руководитель Н.В. Антонова). В ходе проекта применялся коучинг в evidence-based методологии как инструмент адаптации сотрудников.

Направления наших исследований коучинга:

- 1) исследования эффективности коучинга: разработка методологии и создание специализированных методов оценки [4];
- 2) разработка методики оценки личной эффективности как инструмента оценки эффективности коучинга [5];
- 3) разработка методологии когнитивно-поведенческого коучинга [1];

4) решение различных задач в организации с использованием коучинговых инструментов в evidence-based подходе.

В рамках магистерских диссертаций магистерской программы «Психология в бизнесе» рассматривалась эффективность коучинга как инструмента решения различных задач в организации и бизнесе:

1) снижение выгорания и организационного стресса с применением коучинга;

2) адаптация и карьерный коучинг мигрантов;

3) повышение жизнестойкости сотрудников в условиях организационных изменений;

4) преодоление блоков карьерного развития;

5) повышение личной эффективности

6) применение коучингового подхода в управленческой деятельности руководителя;

7) применение метафорического подхода в командном бизнес коучинге для бортпроводников авиакомпании;

8) влияние практики осознанного внимания (mindfulness) на качество работы коуча

и другие проблемы.

Перспективы исследований в рамках Психологии коучинга:

1) выявление и анализ психологических и психофизиологических механизмов эффективности коучинговых техник;

2) сравнительный анализ эффективности различных теоретических подходов в коучинге

3) сравнительный анализ эффективности различных техник в коучинге;

4) разработка и развитие новых подходов, не представленных пока в России, например, Схема – коучинг, РЭПК, мультимодальный коучинг;

5) разработка протоколов коучинга для решения различных запросов и для проведения исследований;

- 6) создание специализированных валидных инструментов оценки эффективности индивидуального, группового, командного коучинга;
- 7) межкультурные аспекты применения коучинга.

Проблемы развития научно обоснованного коучинга в России

Наряду с общими методологическими проблемами, описанными выше, мы встречаем специфические для России проблемы, тормозящие развитие Психологии коучинга как научно обоснованного подхода:

- 1) низкий уровень общей академической подготовки коучей (неумение проводить исследования);

- 2) ценности: ориентация в большей степени на бизнес (зарабатывание денег), чем на «поиск истины» и усиление репутации профессии. Ценность проведения исследований далеко не очевидна, преобладает ориентация на краткосрочные и индивидуалистические результаты, чем на долгосрочные и связанные с развитием отрасли в целом;

- 3) обилие ненаучных и псевдонаучных методов и подходов, неумение их дифференцировать. Этот пункт связан с первым – общим низким уровнем подготовки. Необходимо пересматривать учебные программы по коучингу и очищать их от псевдонаучных теорий;

- 4) околонаучное мошенничество, которое возникло как реакция на повышение значимости научного подхода. Многие коучи заявляют, что их подход или техника имеют научное обоснование, при этом их диссертации представлены только на их сайте, а документы о степени не имеют отношения к российской системе получения научных степеней. При этом обманываются также потенциальные аспиранты, которые стремятся получить ученую степень: вместо ученой степени они получают просто бумагу от частной компании, не являющуюся официальным документом, или диплом о переподготовке, также не имеющем отношения к системе присуждения научных степеней. В России только ВАК имеет право присуждать ученые степени и звания, и только диссертационные советы, утвержденные ВАК, имеют право это делать;

5) высокая конкуренция между различными подходами и школами также не способствует развитию научного подхода, так как глобальные исследования возможны только в результате консолидации сил коучей.

Секция «Психология коучинга» РПО видит своей миссией развитие научно обоснованного коучинга как методологического фундамента для профессионализации коучинга как практики сопровождения. Конференция «Психология коучинга: методология, теория, практика» была создана именно для консолидации сил коучей различных подходов и школ в этом направлении и стимуляции научных исследований.

Список литературы

1. Антонова Н.В. Модели в когнитивно-поведенческом коучинге: от принципа к протоколу / Н.В. Антонова // IX Международный форум ассоциации когнитивно-поведенческой психотерапии CBT Forum 2023: сборник научных статей. – СПб.: Лема, 2023. – EDN MXWPOI

2. 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 Всерос. науч.-практ. конф. (Санкт-Петербург, 25 апреля 2024 г.) / гл. ред. О.В. Рыбина; Федерация профессиональных коучей и наставников. – Чебоксары: Среда, 2024. – С. 97–104. EDN FDZBMP

3. Антонова Н.В. Коучинг в бизнесе / Н.В. Антонова, Л.В. Казинцева, Н.А. Сизова. – М.: Юрайт, 2020.

4. Антонова Н.В. Проблема эффективности коучинга: исследования в рамках психологии коучинга (coaching psychology) / Н.В. Антонова, Е.А. Наумцева // Современная зарубежная психология. – 2022. – №11 (1). – С. 94–103. – DOI 10.17759/jmfp.2022110109. – EDN SYKMTK

5. Antonova N., Razgon E. The problem of coaching effectiveness evaluation: creation of instrument for personal efficiency measuring // Бизнес-психология в международной перспективе: теория и практика: коллективная монография / рук.:

Н.Л. Иванова, О.И. Патоша; под общ. ред.: Н.Л. Иванова, О.И. Патоша, S. Benton. – М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2022. – С. 321–331.

6. Bachkirova T., Clutterbuck D., Cox E. The Complete Handbook of Coaching. UK: SAGE, 2023.

7. Grant A.M. The Efficacy of Coaching. The Wiley – Blackwell Handbook of the Psychology of Coaching and Mentoring. Ed. By Passmore J, Peterson D.B., Freire T. Wiley, 2013.

8. Vandaveer V.V., Frish M.H. Coaching Psychology: catalyzing excellence in organizational leadership. 2022.

9. Handbook of Coaching Psychology: A Guide for Practitioners / ed. by S. Palmer, A. Wibrow. Routledge, 2019.

10. Introduction to Coaching Psychology. Ed. by S. O’Riordan, S. Palmer. Routledge, 2021.

11. Law H. Coaching Psychology: a Practitioner’s Guide. Wiley, 2013.

12. Lai Yi-Ling, Passmore J., Stopforth M. Defining coaching psychology: Debating coaching and coaching psychology definitions. The Coaching Psychologist. 2018. 14. Pp. 120–123. 10.53841/bpstcp.2018.14.2.120.

13. Palmer S., Whybrow A. The coaching psychology movement and its development within the British Psychological Society // International Coaching Psychology Review, 2006, 1 (1), pp. 5–11.

14. Passmore J. A grounded theory study of the coachee experience: The implications for training and practice in coaching psychology. International Coaching Psychology Review, 2010, 5 (1), pp. 48–62.

15. Passmore J., Lai Y. Coaching psychology: exploring definitions and research contribution to practice // International Coaching Psychology Review. 2019. Vol. 14. No. 2. Pp. 69–83.