

Наумцева Елена Александровна

канд. психол. наук, доцент

Антонова Наталья Викторовна

канд. психол. наук, доцент

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

г. Москва

DOI 10.31483/r-138117

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РУССКОЯЗЫЧНОЙ ВЕРСИИ МОДЕЛИ КОГНИТИВНО-ПОВЕДЕНЧЕСКОГО КОУЧИНГА PRACTICE

Аннотация: в статье представлены результаты оценки эффективности модели когнитивно-поведенческого коучинга PRACTICE. Для оценки эффективности применялся план с повторными измерениями. Обработка данных производилась с помощью критерия Колмогорова-Смирнова и критерия Вилкоксона. Результаты: коуч-сессии, проведенные по модели PRACTICE, приводят к позитивному сдвигу в уровне личной эффективности ($z = 137,5, p = 0,023$) и уровне самоорганизации коучи ($z = 88, p = 0,025$). Исследование является первой оценкой эффективности модели когнитивно-поведенческого коучинга PRACTICE и создает базу для дальнейших сравнительных исследований в области психологии коучинга.

Ключевые слова: психология коучинга, когнитивно-поведенческий коучинг, модель коучинга PRACTICE, оценка эффективности коучинга.

Введение

Когнитивно-поведенческий коучинг активно развивается как направление практики. При этом когнитивно-поведенческий коучинг является одним из самых обоснованных научно подходов в сравнении с другими в силу своей структурированности [1]. Однако коучинг продолжает оставаться областью, требующей внимания исследователей [11]. В настоящий момент актуальной задачей психологии коучинга можно назвать оценку эффективности разработанных

моделей, и построение на основе этой оценки протоколов коучинга с доказанной эффективностью.

Описание проблематики

В когнитивно-поведенческом коучинге применяется определенный круг моделей: ABC(DEFG), GRAPE, PRACTICE, СВЕС, РЕС, RET, PRACTICE СВТС. При этом модель PRACTICE основана на принципах и когнитивно-поведенческого, и ориентированного на решение подходов [5; 7].

Модель PRACTICE – это разработанный С. Палмером фреймворк для когнитивно-поведенческого коучинга, консультирования и психотерапии, фокусирующий клиента на поиске и реализации решений. В основе модели лежит 7-шаговый процесс, описанный Wasik, дополненный Палмером этапом поиска практико-ориентированных решений [Palmer, 2007].

Основное назначение модели – работа с запросами коучи в области карьеры, принятия решений, разрешения трудностей на работе, ситуаций выбора.

Ниже представлено описание модели (табл. 1).

Таблица 1

Модель PRACTICE

Этап	Вопросы коуча
Problem identification определение проблемы	<ul style="list-style-type: none"> - В чем проблема или беспокойство? - Что бы вы хотели изменить? - Есть ли исключения, когда это не проблема? - Как вы узнаете, если ситуация улучшится?
Realistic, relevant goals реалистичная цель	Чего вы хотите достичь? Выберите конкретную, измеримую, достижимую, реалистичную цель (цели) с установленными сроками.
Alternative solutions альтернативы решений	<p>Каковы ваши варианты? Запишите возможные пути достижения ваших целей.</p>
Consequences возможные последствия	<ul style="list-style-type: none"> - Что может случиться? - Насколько полезно каждое возможное решение? - Взвесьте все за и против. Используйте шкалу оценки полезности: 1–10
Target most feasible solution наиболее подходящее решение	Выберите наиболее приемлемое решение (-я)
Implementation of Chosen solution(s) реализация выбранных альтернатив (I+C)	Разбейте решение на управляемые шаги. Сделайте эти шаги

Evaluation оценка успеха (<i>E</i>) и завершение	<ul style="list-style-type: none"> - Насколько это было успешно (по шкале успеха от 1 до 10). Сосредоточьтесь на своем достижении. Чему вы научились? - Можем ли мы закончить коучинг сейчас или вы хотите обсудить другой вопрос или проблему? - Нужно ли скорректировать план достижения цели? - Прощаемся, договариваемся о следующей встрече
--	--

Модель PRACTICE переведена на несколько языков: на португальском ей соответствует модель POSTURA [5; 7] и POSITIVO, на датском PRAKSIS [10], на испанском IDEACION [Sánchez-Mora, 2012]. Эти версии уточняют вопросы коучинга на языке носителей и предлагают формулировать название модели в виде запоминающихся акронимов. Однако процедура оценки эффективности модели не производилась ни в англоязычном варианте, ни на других языках.

Цель этого исследования – провести оценку эффективности модели по психологическим переменным, связанным с личной эффективностью.

Дизайн исследования

В данном исследовании был использован план с повторными измерениями.

В качестве выборки были отобраны 19 пар коуч-коучи в рамках учебного курса по коучингу. Коуч, студент психологического факультета, проводил одну коучинговую сессию по запросу, связанному с рабочим и профессиональным контекстом коучи.

Клиенты коучинга отвечали на вопросы опросника онлайн до сессии коучинга с применением модели PRACTICE и в течение 3–5 дней после сессии.

При заключении коучингового контракта коуч давал согласие на участие в исследовании. Один бланк был отсечен из-за неполноты данных. Таким образом, в выборку вошло 18 ответов.

Для оценки эффективности модели PRACTICE в ходе коучинговой сессии была использована методика «Оценка личной эффективности» [3]. Методика имеет хорошие показатели рetestовой надежности (Spearman-Brown index 0.868), показатель альфа Кронбаха 0.72.

Методика состоит из 28 пунктов, объединенных в 7 шкал, соответствующих модели личной эффективности С. Кови (табл. 2).

Таблица 2

Методика «Оценка личной эффективности»

<i>Шкала методики</i>	<i>Содержание</i>	<i>Пример пункта</i>
<i>Шкала «Локус контроля»</i>	Раскрывает степень проактивности	«Я считаю, что мой успех зависит от меня»
<i>Шкала «Целенаправленность»</i>	раскрывает ориентацию на результат	«Я всегда четко и ясно формулирую цель»
<i>Шкала «Самоорганизация»</i>	Раскрывает ориентацию на планирование	«Я считаю себя дисциплинированным человеком»
<i>Шкала «Уверенность в себе»</i>	Раскрывает установку по принципу «Выигрыш-выигрыш» (<i>win-win thinking</i>)	«Я ни при каких обстоятельствах не отступаю от своих моральных принципов»
<i>Шкала «Уровень эмпатии»</i>	раскрывает установку на эмпатию в коммуникации	«Я всегда замечаю, когда у собеседника меняется настроение»
<i>Шкала «Кооперация»</i>	Отражает установку на сотрудничество	«Работая в команде, я всегда задумываюсь о том, как чему стремятся другие члены команды»
<i>Шкала «Мотивация к саморазвитию»</i>	Отражает установку на постоянное развитие	«Я всегда стремлюсь узнавать что-то новое»

Для оценки различий мы произвели корреляционный анализ и применили критерий Вилкоксона для зависимых выборок. Расчеты производились при помощи SPSS Statistics 21.

Результаты

Тест Вилкоксона (табл. 3) показал, что общий результат по шкале личной эффективности после коуч-сессии ($M = 100$) значимо выше, чем результат до сессии ($M = 89,5$), $z = 137,5$, $p = 0,023$.

Таблица 3

Результаты теста Вилкоксона

<i>Шкала</i>	<i>z</i>	<i>p</i>	<i>Медиана до коуч-сессии</i>	<i>Медиана после коуч-сессии</i>	
Локус контроля	55	0,199	14	15,5	Различия не значимы
Целенаправленность	110	0,109	12,5	15	Различия не значимы
Самоорганизация	88	0,025	10,5	13	Различия значимы
Уверенность в себе	101	0,221	13,5	13,5	Различия не значимы
Уровень эмпатии	16	0,438	16	15,5	Различия не значимы

Кооперация	44	0,685	14	14	Различия не значимы
Мотивация к саморазвитию	63,5	0,54	13	14	Различия не значимы
<i>Общий балл</i>	<i>137,5</i>	<i>0.023</i>	<i>89,5</i>	<i>100</i>	<i>Различия значимы</i>

Статистически значимые различия тест Вилкоксона показал также по шкале «Самоорганизация»: результаты после коуч-сессии ($M = 13$) выше, чем до нее ($M = 10,5$), $z = 88$, $p = 0.025$.

Мы не обнаружили статистически значимых различий результатов до и после коуч-сессии по таким шкалам, как «Локус контроля» ($z = 55$, $p = 0,199$), «Целенаправленность» ($z = 110$, $p = 0,109$), «Уверенность в себе» ($z = 101$, $p = 0,221$), «Уровень эмпатии» ($z = 16$, $p = 0,438$), «Кооперация» ($z = 44$, $p = 0,685$), «Мотивация к саморазвитию» ($z = 63,5$, $p = 0,54$).

Для уточнения анализа был произведен расчет коэффициента корреляции Спирмена для всех шкал до и после коуч-сессии (табл. 4).

Таблица 4

Результаты корреляционного анализа

Шкала	Средние до коуч-сессии	Средние после коуч-сессии	Коэффициент корреляции Спирмена
Локус контроля	13,7778	14,3333	0,851**
Целенаправленность	12,0556	13,3333	0,326
Самоорганизация	10,6111	12,0000	0,625**
Уверенность в себе	12,4444	12,7778	0,758**
Уровень эмпатии	14,3889	14,1111	0,860**
Кооперация	12,3333	12,5000	0,765**
Мотивация к саморазвитию	11,5556	12,8333	0,752**
<i>Общий балл</i>	<i>87,1667</i>	<i>91,8889</i>	<i>0,581*</i>

**Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторонняя).

*Корреляция значима на уровне 0.05 (2-сторонняя).

Для таких шкал, как «Локус контроля» ($r = 0,85$, $p < 0,01$), «Уверенность в себе» ($r = 0,76$, $p < 0,01$), «Уровень эмпатии» ($r = 0,86$, $p < 0,01$), «Кооперация» ($r = 0,77$, $p < 0,01$), «Мотивация к саморазвитию» ($r = 0,75$, $p < 0,01$) мы получили коэффициенты корреляции Спирмена, отражающие довольно тесную

положительную связь показателей до и после коуч-сессии. И это сочетается с результатами теста Вилкоксона.

В то время как связь между показателями по шкале «Целенаправленность» довольно слабая, не значимая статистически ($r = 0,33$, $p > 0,05$). Возможно, тут тоже может быть обнаружен положительный сдвиг, но для этого требуются дополнительные исследования на более объемной выборке.

Заключение

Результаты показывают, что коуч-сессии, проведенные по модели PRACTICE, приводят к позитивному сдвигу в уровне личной эффективности. То есть клиенты коучей в результате сессии видят больше возможностей в достижении личных целей при использовании меньшего количества ресурсов. Однократное применение модели PRACTICE приводит к позитивному сдвигу в оценке уровня самоорганизации. То есть клиенты коучинга испытывают большую легкость в расстановке приоритетов, оценивают себя как более дисциплинированных и ответственных после коуч-сессии.

К ограничениям данного исследования можно отнести следующее:

- оценка производилась на довольно ограниченной выборке;
- коучи проводили одну сессию. Это довольно ограниченная интервенция.

В качестве дальнейших шагов можно наметить следующее:

- оценить эффективность применения модели PRACTICE для программы коучинга
 - сформировать протокол коучинга, сфокусированный на кооперации, уровне эмпатии, целенаправленности и мотивации к саморазвитию

Данное исследование является первой оценкой эффективности модели PRACTICE и создает базу для дальнейших подобных работ в области психологии коучинга. Сопоставительный анализ эффективности различных моделей коучинга входит в круг исследовательских вопросов психологии коучинга [4].

Список литературы

1. Антонова Н.В. Проблема эффективности коучинга: исследования в рамках психологии коучинга (coaching psychology) / Н.В. Антонова,

E.A. Наумцева // Современная зарубежная психология. – 2022. – Т. 11. №1. – С. 94–103. – DOI 10.17759/jmfp.2022110109. EDN SYKMTK

2. Кови С. 7 навыков высокоэффективных людей: мощные инструменты развития личности / С. Кови. – 583 с. – ISBN 9785961420210.

3. Antonova N.V. The problem of coaching effectiveness evaluation: creation of instrument for personal efficiency measuring / N.V. Antonova, E.A. Razgon // Business Psychology in International Perspective: Theory and Practice – Moscow: HSE, 2022. – Pp. 390–401. – ISBN 9785961420210. – DOI 10.17323/978-5-7598-2571-5.

4. Cavanagh M. Evidence-Based Coaching: Theory, Research and Practice from the Behavioural Sciences / M. Cavanagh, A. Grant, T. Kemp. – 216 p. – ISBN 978-1875378579.

5. Dias G. Integrating Positive Psychology and the Solution-Focused Approach with Cognitive-Behavioural Coaching: the Integrative Cognitive-Behavioural Coaching Model / G. Dias, S. Palmer, A. Nardi // European Journal of Applied Positive Psychology. 2017. No. 1. Pp. 1–8. ISSN 2397-7116.

6. Palmer S. PRACTICE: A model suitable for coaching, counselling, psychotherapy and stress management // The Coaching Psychologist. 2007. T. 3. No. 2. Pp. 71–77.

7. Palmer S. Towards the practice of coaching and coaching psychology in Brazil: the adaptation of the PRACTICE model to the Portuguese language / S. Palmer, G. Dias, A. Nardi // Coaching Psychology International. 2011. T. 4. No. 1. Pp. 10–14. ISSN 1758–7719.

8. Palmer S. Revisiting the «P» in the PRACTICE coaching model // The Coaching Psychologist. 2021. T. 7. No. 2. Pp. 323–326. DOI 10.1002/9781119835714.ch32.

9. The PRACTICE Coaching model adapted to the Spanish language. From PRACTICE to IDEACIÓN / S. Palmer, M. García, C. Ballabriga [et al.] // Coaching Psychology International. 2012. T. 5. No. 1. Pp. 2–6.

10. Palmer S. From Practice to Praksis – models in Danish coaching psychology / S. Palmer, O. Spaten, A. I. Kyndesen // Coaching Psychology International. – 2012. – T. 5. No. 1. Pp. 7–12. ISSN 1758-7719.

11. Tomoiagă C. Is cognitive-behavioral coaching an empirically supported approach to coaching? a meta-analysis to investigate its outcomes and moderators / C. Tomoiagă, O. David // Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy. – 2023. T. 41. No. 1. Pp. 1–22. DOI 10.1007/s10942-023-00498-y.
12. Wasik B. Teaching Parents Effective Problem-Solving: A Handbook for Professionals / Unpublished manuscript.