

Н. В. Антонова

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

Москва, Россия

ПСИХОЛОГИЯ КОУЧИНГА (COACHING PSYCHOLOGY): ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Анализируются особенности и направления развития новой дисциплины «Психология коучинга» (Coaching psychology), а также ее место среди других психологических дисциплин. Выделены основные направления в рамках психологии коучинга, проанализированы основные полученные в исследованиях результаты. Предлагаются направления дальнейших исследований на российских выборках. Делается вывод о том, что данная область исследований является перспективной и поможет вывести коучинг как помогающую практику на новый уровень, сделав ее доказательной и воспроизводимой.

Ключевые слова: психология коучинга, психологические механизмы коучинга, эффективность коучинга, подходы коучинга, техники коучинга.

Natalia V. Antonova

National Research University

Higher School of Economics

Moscow, Russia

COACHING PSYCHOLOGY PERSPECTIVES

The features and directions of development of the new discipline Coaching psychology are analyzed, as well as its place among other psychological disciplines. The main directions within the framework of the psychology of coaching are identified, the main results obtained in the research are analyzed. Directions for further research on Russian samples are proposed. It is concluded that this area of research is promising and will help bring coaching as a helping practice to a new level, making it evidence-based and reproducible.

Keywords: Coaching psychology, psychological mechanisms of coaching, effectiveness of coaching, approaches of coaching, techniques of coaching.

Введение. Коучинг как помогающая практика появился в 80-х годах, однако до сих пор не утихают споры по его определению. Коучинг возник как реакция на потребности людей в новых изменяющихся условиях в помогающей практике, способствующей развитию и результативности, а не только преодолению проблем. В сознании масс коучинг часто отождествляется с откровенно ненаучными или даже мошенническими практиками. Однако потенциал коучинга в значительной степени недооценен, в частности из-за отсутствия достаточной теоретической, методологической и доказательной базы. Тем не менее последние исследования коучинга, проводимые преимущественно англоязычными исследователями, позволяют выделить вполне научные основания и превратить коучинг в evidence based (научно обоснованную) практику. Такая область исследований сформировалась в последние годы в основном благодаря усилиям британских и австралийских психологов и коучей под руководством профессора Энтони Гранта [1].

Психология коучинга как научная дисциплина. Coaching Psychology (психология коучинга) сформировалась как прикладная область психологии в 2002 году, когда Стефен Пальмер, сотрудничавший в этой области с Э. Грантом, выступил на ежегодной конференции Британской психологической ассоциации с идеей создания специальной группы (Special interest Group) психологии коучинга (Coaching Psychology) в рамках подразделения консультативной психологии (Division of Counselling Psychology, DCoP). Аналогичная группа Coaching Psychology Interest Group была создана в рамках Австралийского психологического общества. Затем был основан Форум психологии коучинга (Coaching Psychology Forum), который проводил конференции и воркшопы по психологии коучинга. В 2004 году был основан первый специализированный научный журнал по психологии коучинга The Coaching Psychologist. Специальные выпуски по психологии коучинга стали появляться и в других журналах: Occupational Psychology, Selection & Development Review и других. В 2004 году также был создан журнал International Coaching Psychology Review [2].

Грант и Пальмер описали психологию коучинга как прикладную область психологии, направленную на повышение психологического

благополучия и результативности в сфере личной жизни и работы. Психология коучинга опирается на модели коучинга, технологии обучения взрослых и психологические подходы. Таким образом, психология коучинга объединяет различные подходы к коучингу как помогающей практике на основе теории психологии и педагогики (андрагогики). Стефен Пальмер определил психологию коучинга как отрасль прикладной психологии, которая фокусируется на повышении производительности, стимуляции развития и благополучия людей [3].

Объект психологии коучинга — коучинг как помогающая практика для поддержки и фасилитации развития и роста клинически здоровых людей. Предмет психологии коучинга — психологические механизмы эффективности коучинга.

Основные направления и результаты исследований:

1) Исследования эффективности и факторов эффективности коучинга.

2) Исследования коучинга в организации.

3) Разработка моделей коучинга: SPACE, PRACTICE и других, которые могут служить основой для стандартизации коучинговой практики.

4) Сравнительный анализ отдельных подходов в коучинге.

5) Сравнительный анализ коучинга и других помогающих практик (консультирования, психотерапии и др.).

В частности, получено:

1. Выделены три ключевых фактора эффективности коучинга: а) характер отношений между коучем и коучи; б) самооффективность коучи; в) готовность коучи к изменениям (мотивация к изменениям) [4].

2. Разработаны модели и методы оценки эффективности коучинга, например, Clocktower Model of executive coaching evaluation [5]. Подробнее проблема оценки эффективности коучинга проанализирована в нашей статье [6].

3. Рассмотрена эффективность различных подходов и сделан вывод о том, что наибольшую доказательность в настоящее время имеет когнитивно-поведенческий коучинг [6]. Когнитивно-по-

веденческий коучинг имеет разработанные модели и протоколы, позволяющие оценивать эффективность.

Исследования коучинга, однако, имеют ограничения. В первую очередь, эти ограничения связаны со сложностью организации исследования, так как коучинг проводится длительное время с одним клиентом, и собрать репрезентативную выборку достаточно сложно. Во-вторых, создать единообразные условия в разных кейсах довольно затруднительно, так как каждый клиент и его запрос уникальны и индивидуальны. В-третьих, сложно контролировать побочные переменные, так как на изменения могут повлиять множество факторов, не относящихся к коучингу. Поэтому большинство исследований проведены не на небольших выборках, используются преимущественно опросные методы и интервью. Есть попытки разработать количественный инструментарий для оценки эффективности коучинга (например, International Coaching Effectiveness Survey), но и эти опросники базируются на самооценке коучи.

Перспективы развития психологии коучинга

Джонатан Пассмор, один из активных исследователей коучинга, заключает, что к настоящему времени исследования коучинга вышли из «детского» периода и вступили в «подростковый», что означает, что установлены некоторые закономерности, указывающие на наличие эффекта от коучинга [7]. Однако конкретные механизмы воздействия коучинговой практики изучены недостаточно.

Основными перспективными направлениями исследований в области психологии коучинга могут быть:

- 1) Выявление психологических и психофизиологических механизмов воздействия различных техник коучинга.
- 2) Сравнительный анализ эффективности различных подходов и техник коучинга.
- 3) Разработка протоколов проведения коучинга в различных подходах, обеспечивающих возможность оценки и воспроизводимости результатов.
- 4) Соответствие типа коучинга (технологии) типу клиента; а также типу запроса.
- 5) Разработка методологии оценки эффективности коучинга.
- 6) Межкультурные аспекты применения коучинга.

Заключение. Психология коучинга представляется перспективной областью исследований, которая пока практически не представлена в России. Развитие психологии коучинга поможет вывести коучинг как помогающую практику на новый уровень, сделав ее доказательной и воспроизводимой.

Библиографические ссылки

1. *Grant A.* Developing an agenda for teaching coaching psychology // *International Coaching Psychology Review*. 2011. № 6(1). P. 84–99.

2. *Grant A. M., Palmer S.* Coaching Psychology. Workshop and meeting held at the Annual Conference of the Division of Counselling Psychology // *British Psychological Society, Torquay*, 2002. 18 May.

3. *Grant A.* It takes time: A stages of change perspective on the adoption of workplace coaching skills // *Journal of Change Management*, 2010. Vol. 10, № 1. P. 61–77.

4. *Boze G., Jones R. J.* Understanding the factors that determine workplace coaching effectiveness: A systematic literature review // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2018. № 27(3). P. 342–361.

5. *Lawrence P., Whyte A.* Return on investment in executive coaching: a practical model for measuring ROI in organizations // *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*. 2014. Vol. 7, № 1. P. 4–17. DOI: 10.1080/17521882.2013.811694

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

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