

Научно-доказательный коучинг: современные исследования

**Федоров Александр Юрьевич**

Аспирант

Санкт-Петербургский государственный университет, Факультет психологии,  
Санкт-Петербург, Россия

E-mail: fedorov-alex-psy@yandex.ru

В настоящее время появился новый тренд – научное исследование и поиск доказательной базы для коучинга. Подхватив эстафету научно-доказательной медицины и научно-доказательной психотерапии, многие зарубежные исследователи сосредоточили свое внимание на поиске и систематизации новых данных об эффективности коучинга.

Рассмотрим подробнее современные исследования, которые были опубликованы в авторитетных зарубежных журналах по коучингу.

Первый интересный результат, на который стоит обратить внимание, это критический анализ процесса коучинга, проведенный Dingman M.E. [2]. Он сравнил ряд моделей коучинга и определил 6 общих этапов, которые были частью всех опубликованных моделей.

Итак, перечислим **этапы коучинга** по Dingman M.E.:

1. Формальный контракт.
2. Построение отношений.
3. Ассесмент.
4. Получение обратной связи и рефлексия.
5. Постановка целей.
6. Реализация и оценка.

В другом перспективном исследовании Erik de Naap [5] выделил так называемые **«активные ингредиенты»** (т.е. общие факторы), влияющие на эффективность коучинга.

На рис. 1 представлено графическое изображение различных общих факторов, которые изучались в качестве независимых переменных в исследовании Erik de Naap.

Латинскими буквами А, В, С – обозначено влияние независимых факторов на зависимые. Техника коучинга и самоэффективность клиента могут как напрямую влиять на результаты коучинга (С), так и опосредованно (А+В), через сильную взаимосвязь, которая в литературе называется «отношения в коучинге». Обычно в числе влияющих факторов изучались только техника, самоэффективность и индивидуальные различия. Про опосредованное влияние через отношения выяснилось только при дополнительном анализе, проведенном Erik de Naap.

Почти одновременно с предыдущим исследованием, где главная роль отводилась общим факторам коучинга, появилась интересная статья с предварительным исследованием Grant A.M. [3]. В данной статье утверждается, что использование **сфокусированного на цели коучинга** является более эффективным методом, чем применение «общих факторов», или личностно-ориентированного стиля коучинга при содействии достижения целей в коучинге. Grant A.M. говорит, что, определяя различные типы целей и их отношение к процессу изменений, профессиональные коучи могут более

эффективно работать с клиентами, помогая им добиваться понимания и изменения поведения, что повышает их производительность на рабочем месте, профессиональную жизнь и, самое главное, их личное благополучие и самоощущение. Лаконичная модель, которая заложена в сфокусированном на цели подходе Grant А.М., представлена на рис. 2.

Перейдем к анализу результатов, которые обеспечивает коучинг.

М.Мооре [6] выделила и систематизировала **категории результата коучинга**:

1. **Производительность** – достижение цели, пункта назначения (объем продаж, новая работа, пробежать марафон, потеря веса).
2. **Навыки** – развитие новых навыков и способностей (управление стрессом, управление мотивацией, самодисциплина, эффективная коммуникация и влияние, лидерство)
3. **Поведение** – создание новых моделей поведения или привычки (решение конфликтов и улучшение межличностных отношений, улучшение качества жизни и субъективного благополучия, устранение внутренних барьеров и зажимов, жизненный баланс)
4. **Развитие** – повышение осознанности посредством создания новых представлений, убеждений, смыслов, ценностей (уверенность, доверие, надежда, оптимизм, инсайт, понимание своих поступков и чувств, повышение уровня эмоционального интеллекта)

Удивительное разнообразие **парадигм** (основных теоретических подходов), которые в настоящее время используются специалистами, представлено в авторитетном хэндбуке по коучингу [1]. Перечислим их с указанием авторов, которые сделали значимый вклад в работу.

1. Психодинамический подход к коучингу (Graham Lee)
2. Когнитивно-бихевиоральный коучинг (Helen Williams, Nick Edgerton and Stephen Palmer)
3. Сфокусированный на решении подход в (Michael J. Cavanagh and Anthony M. Grant)
4. Личностно-центрированный подход к коучингу (Stephen Joseph)
5. Гештальт-подход к коучингу (Peter Bluckert)
6. Экзистенциальный коучинг (Ernesto Spinelli)
7. Онтологический коучинг (Alan Sieler)
8. Нарративный коучинг (David B. Drake)
9. Когнитивно-развивающий подход к коучингу (Tatiana Bachkirova)
10. Трансперсональный подход к коучингу (John Rowan)
11. Подход позитивной психологии к коучингу (Carol Kauffman, Ilona Boniwell and Jordan Silberman)
12. Транзактный анализ и коучинг (Trudi Newton and Rosemary Napper)
13. НЛП подход к коучингу (Bruce Grimley)

Несмотря на большее количество исследований, по-прежнему сложно выделить четкие различия между коучингом и смежными помогающими практиками. Особенно эта сложность касается **границ между психотерапией и коучингом**. Поэтому в заключении приведем таблицу (см. рис. 3), где систематизированы различия [4] этих двух крайне важных для общества профессий.

### Литература

1. Cox E., Bachkirova T., Clutterbuck D. The Complete Handbook of Coaching, 2010.

2. Dingman, M. E. The effects of executive coaching on job-related attitudes. Regent University, 2004.
3. Grant A. M. An integrated model of goal-focused coaching: An evidence-based framework for teaching and practice // International Coaching Psychology Review – Vol. 7 No. 2 September 2012 – p. 146-165.
4. Grant A.M., Jaffe D., Kets de Vries M.F.R. Coaching for Leadership, 2009.
5. Haan E., Duckworth A. Signalling a new trend in executive coaching outcome research // International Coaching Psychology Review – Vol. 8 No. 1 March 2012 – p. 6-19.
6. Moore M. The Evidence for Coaching in Leadership & Healthcare, 2009.

### Иллюстрации

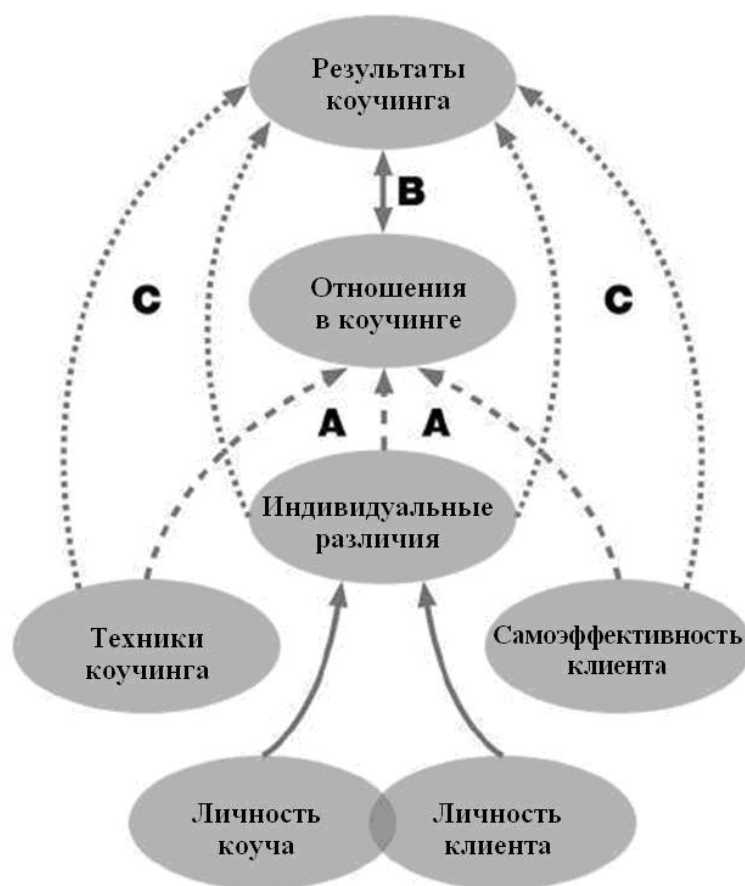


Рис. 1: Активные ингредиенты, влияющие на эффективность коучинга (Erik de Haan, 2012)

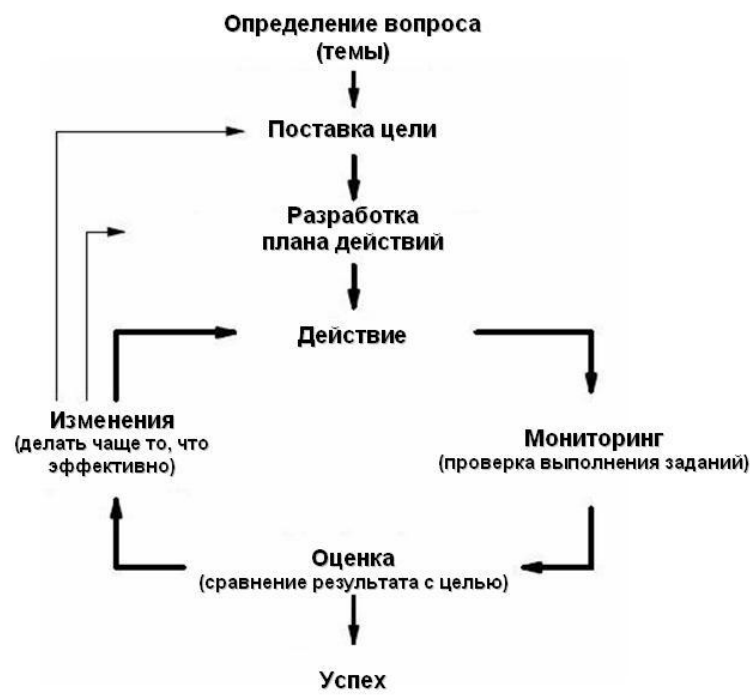


Рис. 2: Саморегуляционный цикл коучинга (Grant A.M., 2012)

Психотерапия	Коучинг
<b>Общие свойства</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Фокус на дисфункции или дезадаптации</li> <li>• На прошлых или текущих трудностях, травмах или нарушениях</li> <li>• Восстанавливает клиента в нормальный режим</li> <li>• Терапевт и клиент встречаются лично</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Продвижение успешного, функционального человека к высшему функционированию</li> <li>• Достижение совершенства при создании необыкновенной жизни</li> <li>• Помогает людям полностью реализовать свой потенциал</li> <li>• Проводится лично или дистанционно (телефон, e-mail, skype)</li> </ul>
<b>Фокус</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Основные причины поведения</li> <li>• Оберегающая / осторожная коммуникация</li> <li>• Клиент рассматривается как имеющий дисфункции</li> <li>• Фокус на чувствах как пути к исцелению</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наблюдаемое поведение</li> <li>• Ясное / открытое общение</li> <li>• Клиент считается здоровым</li> <li>• Прислушивается к чувствам как к пути принятия</li> </ul>
<b>Инструменты</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ориентация на чувства</li> <li>• Слушание</li> <li>• Рефлексия</li> <li>• Конфронтация</li> <li>• Интерпретация</li> <li>• Очные встречи, специальное время и место</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ориентация на действия</li> <li>• Расспрашивание</li> <li>• Отчет клиента</li> <li>• Просьба</li> <li>• Постановка целей</li> <li>• Стратегическое планирование</li> <li>• Телефон</li> <li>• Электронная почта</li> </ul>
<b>Вопросы о границах</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ранний клиент</li> <li>• Жесткие формальные границы</li> <li>• Вынужденное самораскрытие</li> <li>• Эпический кодекс и лицензирование, законодательная поддержка границ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Высоко функциональный клиент</li> <li>• Неформальные границы</li> <li>• Спонтанное самораскрытие</li> <li>• Участие в общих социальных ситуациях</li> </ul>

Рис. 3: Различия психотерапии и коучинга (Seamons B., Jaffe D., Grant A.M., 2009)