

## КОУЧИНГ С ОГЛЯДКОЙ НА НАУКУ: ПРАКТИКИ ПОЗИТИВНОЙ ЖИЗНИ

А.М. УЛАНОВСКИЙ



Улановский Алексей Маркович — доцент факультета психологии НИУ ВШЭ, старший научный сотрудник научно-учебной лаборатории позитивной психологии ВШЭ и кафедры общей психологии МГУ им. М.В. Ломоносова, тренер-партнер Центра обучения персонала «Класс», кандидат психологических наук. Автор свыше 50 научных работ по проблематике качественной методологии, неклассических направлений в психологии, психологии переживания, психологии смысла, психотерапии.

Сфера интересов: прикладная психолингвистика, феноменология, качественные методы, психология сознания, Я, суггестия, развивающие практики, коучинг.

Контакты: ulany@mail.ru

---

### Резюме

*Статья посвящена анализу методологии коучинга как области развивающих практик и профессии. Обсуждаются вопросы общего состояния дел, оснований, источников идей и интервенций коучинга, его связи с психологией и психотерапией, современными исследованиями. Осмысляются некоторые популярные представления и модели коучинга, идея «доказательных практик», а также психологические теории и модели, имеющие прикладное значение и объяснительный потенциал. Центральное место отведено анализу и разработке одного из базовых подходов — коучингу позитивной психологии. Раскрываются его специфика и тематические области работы с клиентом: позитивность, поток, сильные стороны, временная перспектива, удовольствия, внутренняя мотивация, самоэффективность.*

**Ключевые слова:** коучинг, развивающие практики, позитивная психология, основания, теории, модели, интервенции, исследования.

---

В данной научной работе использованы результаты проекта «Позитивная психология как подход к исследованию и экспертизе качества жизни», выполненного в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2012 г.

## Век развивающих практик

Ушедший век называли «веком психотерапии» из-за огромного влияния на менталитет и эволюцию западного общества, которое оказало изобретение и распространение психотерапии. В последние десятилетия этот бум немного стихает, уступая место бесчисленным позитивным развивающим практикам, отчего время, в котором мы живем, вполне можно было бы назвать *веком развивающих практик*. «Оптимистичные каналы» и позитивные видеоролики, мотивирующие группы в социальных сетях, пошаговые онлайн-программы развития эффективности, тренажеры ума в смартфонах и развивающие компьютерные игры, индустрия self-help литературы, тренинги жизненных целей, позитивное мышление, специальные фитнес-программы, нарративная практика и работа с сообществами, школы лидерства, практики организационного развития и управления изменениями в бизнесе — все это стремительно ворвалось в нашу жизнь и стало неотъемлемой ее частью.

Среди прочего модным становится иметь в ближайшем окружении не только «знакомого психолога», к которому можно обратиться в случае затруднений, но и тренера особого амплуа, который может помочь быть более эффективным в собственной жизни и деятельности. Метафора *тренерства* не только в спорте, но и в бизнесе, выстраивании карьеры и повседневной жизни — оказалась очень емкой, продуктивной и привлекательной. В этом смысле закрепившееся не только в русском языке заимствование с английского «коу-

чинг» не передает всего богатства смыслов и вдохновляющих ассоциаций этой метафоры.

## Коллекция методов или дисциплина?

Сегодня все меньше возникает вопросов по поводу необходимости или ценности коучинга как формы социальной практики и профессии. Он отстоял свои границы от поглощения психотерапией или бизнес-консультированием. В то же время, несмотря на весь прогресс и уже 30-летнюю историю, он по-прежнему далек от какой-либо целостности и единства, если воспринимать его еще и как дисциплину. По сути, коучинг сейчас — это коллекция или справочник из множества моделей, теорий, практик, методов, техник работы, предлагаемых различными авторами с самым разным бэкграундом и взглядами. Опираясь на анализ большого числа источников, В. Брокк приходит к выводу, что коучинг переживает в данный момент все те эффекты *фрагментации*, которые характерны вообще для современного общества, знания и науки (Brock, 2008).

Р. Бисвас-Динер и Б. Дин называют это *парадоксом коучинга*: он является профессией, которая систематически помогает людям добиваться реализации своего потенциала, однако сам пока никак не может достичь реализации собственного потенциала и пребывает в некотором «профессиональном младенчестве» (Biswas-Diener, Dean, 2007, p. 3). Он утрачивает согласованность, широко принятые определения, единое содержание обучающих программ и

общий список интервенций: кто-то работает с вдохновляющими историями и играми, другие основываются преимущественно на ассессменте, третьи фокусируются на целях и поведении (там же).

При этом само по себе многообразие интервенций вряд ли является чем-то нежелательным или противостественным. По большому счету аналогичную ситуацию можно наблюдать и у «старшей сестры» коучинга — психотерапии. Она эволюционировала в XX в. от непримиримых споров и искреннего намерения специалистов разобраться в том, чей подход лучше, к свывканию с принципиально неустранимым и даже продуктивным многообразием, к легитимизации, мирному сосуществованию, а иногда и умеренному взаимодействию школ, подходов и методов работы. И все же есть одно важное отличие: школы психотерапии с самого начала обладали какими-то своими зримыми основаниями — философией, концепциями, общеметодологическими соображениями (концепция бессознательно-го, бихевиористская модель, экзистенциализм, теория групповой динамики и т.д.). Этого нельзя сказать сегодня о подходах и практиках коучинга. В этой связи существующее многообразие не снимает важного вопроса о том, что же, собственно, делает или может сделать коучинг профессиональной дисциплиной, а не только коллекцией техник.

### **Возможен ли коучинг без психологии?**

Одна из тенденций, которая исторически была следствием выделения

коучинга в отдельную практику, — отмежевание от психологии и психотерапии. Это было важно для его самоутверждения на ранних этапах, но это сыграло и горькую шутку, вылившись, по сути, в представление, что коучингу совсем не обязательно считаться с имеющимися психологическими концепциями и моделями и тем более опираться на них. Это представление особенно характерно для нынешнего поколения коучей, хотя оно было немыслимо для пионеров: Т. Голви, В. Эрхарда, Т. Леонарда, Ф. Флореса, Дж. Уитмора и др.

Если посмотреть на историю зарождения коучинга, то следует отметить, что он возник как синтез развивающих практик, новаторских идей в психотерапии и оригинальных авторских методов. Только один пример: знаменитый Институт Эсалена, центр на живописном побережье Калифорнии, мекка «Движения за изучение человеческого потенциала», точка кристаллизации всех новаторских развивающих подходов к человеку в 1970-е гг. и одно из мест, где, как считается, зародился коучинг. Это было место, где восточные духовные практики, психотерапия и то, что впоследствии назовут «коучингом», находились в неразрывной, гармоничной и глубокой связи. В нем проводят свои семинары А. Маслоу, К. Роджерс, Ф. Перлз, В. Сатир и многие другие великие психологи и психотерапевты того времени, и параллельно Тимоти Голви начинает преподавать свой «йога-теннис», а Вернер Эрхард учреждает свой знаменитый тренинг EST, стимулировавший появление коучинга (O'Connor, Lages, 2007).

Огромное число практик, техник и отдельных приемов коучинга было заимствовано из психотерапии: недирективного клиентцентрированного психологического консультирования К. Роджерса, мягкого гипноза Э. Эриксона, гештальттерапии Ф. Перлза, психодрамы, краткосрочной психотерапии и других подходов. И сегодня коучи активно заимствуют из психотерапии ее инструментарий — осознанно, со ссылками или же стихийно, не отдавая себе отчета в этом в силу размытости современных источников знания и авторства различных методик, практик и инструментов.

Вопрос о связи коучинга и психологии, на наш взгляд, является предельно прозрачным. Покуда мы работаем с мотивацией, целями, эмоциями, образами, ментальными репрезентациями, субъективным временем, психологическими ресурсами, достижениями, ограничивающими установками, талантами, сильными сторонами, планированием, оптимальным функционированием, стратегиями жизни, выбором, принятием решения, обязательствами, действием, саморегуляцией, мы всецело находимся на территории психологии, в сфере ее интересов, открытий и компетенции. Мы находимся на этой территории не только в лайф-коучинге (помощи в жизненных изменениях), как это принято считать, но и в бизнес-коучинге, имея дело с организацией, покуда мы работаем с ее структурой, внутренней иерархией, отношениями, механизмами управления и принятия решений, оптимизацией деятельности персонала, повышения эффективности, развития лидерства.

## **Вызов профессии: на что опереться?**

Основной вызов, с которым, на наш взгляд, сегодня сталкивается коучинг, — проблема оснований. Если обратиться к теориям, лежащим сегодня в основании практики коучинга, описанным в учебниках и воспроизводимым сегодня на многочисленных курсах и мастерских, то мы увидим, что это набор из:

1) психологических теорий прошлого (модель мотивации А. Маслоу, типология личности по К. Юнгу и др.);

2) разрозненных современных теорий (теория эмоционального интеллекта и др.);

3) псевдопсихологических представлений («метапрограммы», «гемлины» и др.);

4) представлений о работе мозга (представление о трех системах мозга и пр.).

**Психологические теории прошлого.** Использование психологических теорий полувековой давности имеет лишь один недостаток: многие из них уже давно были скорректированы, дополнены, пересмотрены, опровергнуты или интегрированы в более полные современные теории и модели. Так, современная психология мотивации продвинулась достаточно далеко за последние полвека, обогатившись множеством оригинальных, детальных, нашедших эмпирическое подтверждение теорий, которые объясняют то, почему человек делает то, что он делает. В этой связи хорошо прижившаяся и получившая широкое распространение не только в коучинге, но и в бизнес-консультировании и бизнес-тренингах

модель иерархии человеческих потребностей А. Маслоу, несмотря на свое важное значение, является совсем не последним словом в науке. Ее популярность можно объяснить целым рядом факторов: она проще и доступнее, чем современные теории, она более известна в силу своего возраста, наконец, к ней обращались классики коучинга, например, Дж. Уитмор в своей известной книге 1992 г. (Уитмор, 2008). Интересно заметить, что выделение А. Маслоу базовых потребностей человека, представление об их числе и характере взаимодействия не было результатом специальных эмпирических исследований и было скорректировано позднее многочисленными исследованиями мотивации.

**Разрозненные современные теории.** Есть несколько современных психологических теорий, которые получили свое освещение, известность и распространение в коучинге. Одна из них — теория эмоционального интеллекта, которая сейчас крайне популярна, особенно в бизнесе (Mauger et al., 1999). Эта теория имеет под собой понятные основания, подкрепляется исследованиями и широко обсуждается сегодня в академической науке. Единственная проблема здесь — в выборочном характере использования доступных инструментов. Когда из всего богатства свежих, интересных и практичных находок (теорий когнитивных процессов, научения, мотивации и эмоций, личности, коммуникации и др.) берется за основание, как кажется, иногда совершенно наугад, какая-то одна теория, это вызывает вопросы. Каким критерием при выборе теорий мы руководствуемся?

Почему мы игнорируем остальное и особенно то, что очевидным образом и напрямую касается проблематики коучинга?

**Псевдопсихологические представления.** Отказавшись от всякого использования уже устоявшихся психологических взглядов, данных и концепций, теоретики коучинга вынуждены были в 1980–1990-е гг. искать основания для собственной практики вне психологии (в эпистемологии, онтологии, кибернетике, лингвистике, антропологии и даже эволюционных теориях) и предлагать собственные, создаваемые с нуля теории развития и жизненных изменений. Так, в коучинг пришло огромное число авторских моделей, некоторые из которых были оригинальны, а некоторые оставляли разочаровывающее впечатление чего-то неглубокого, спекулятивного, ошибочного. Один пример: популярное сегодня в коучинге, особенно у нас в стране, представление о «метапрограммах», перекочевавшее из НЛП (Холл, Боденхамер, 2007). В этом представлении свалены в кучу очень разные, по сути, феномены: мотивация достижения и избегания неудач, оптимистичный и пессимистичный атрибутивные стили, личностные конструкты, используемые для категоризации, внешний и внутренний локус контроля, конформный тип личности, открытость опыту как устойчивая личностная черта, ситуативные поведенческие модели и мн. др. Все они переназываются и приписываются одной мифологической структуре — «программам, стоящим за эмоциями и мыслями». И дело даже не в псевдонаучном характере этой концепции, замаскированной

научнообразными терминами. Проблема заключается в том, что там, где есть, например, какой-то внутренний мотивационный конфликт клиента, требующий своего аккуратного индивидуального анализа и согласования, мы начинаем видеть просто привычку мышления и некий типаж человека (например, «процедурник», а не «возможник»). Классифицируя клиента по «метапрограммам», коуч с самого начала закрывает для себя более глубокое понимание ситуации, загоняет себя и клиента в достаточно примитивную типологию и ограничивает себя в способах работы. То же самое можно сказать о типологии клиентов как «покупателей», «жалобщиков» и «посетителей» (Аткинсон, Чойс, 2010б). Нет ничего более непроницательного и непрофессионального, чем вместо того, чтобы попытаться понять причины сопротивления у клиента в работе с конкретным коучем или его сопротивлением к изменениям в жизни, назвать его «жалобщиком» и начать к нему так относиться.

#### **Представления о работе мозга.**

Апелляция к исследованиям мозга и нейронауке в коучинге, менеджменте, бизнес-консультировании становится излюбленным риторическим приемом, с помощью которого часто создается ореол научности вокруг какой-то школы. Само по себе знание о том, как функционируют тело и мозг человека, безусловно, важно для любого образованного специалиста, работающего с людьми. Проблемы возникают там, где описание работы мозга выдается за *объяснительную модель*, т.е. за средство понимания того, почему человек делает что-то. Это старая методоло-

гическая ловушка, которая заключается в смешении двух принципиально различных языков и уровней описания — *физиологического* (ретикулярная, лимбическая, корковая системы и т.п.) и *психологического* (намерения, цели, мотивы, ценности, Я, бессознательное, страхи, поведение и т.п.), заканчивающаяся установлением между ними мотивационной связи. К примеру, выбор жареного, вредного для здоровья фаст-фуда и сопротивление рациональному желанию измениться и похудеть объясняется влиянием лимбической системы мозга (Аткинсон, Чойс, 2010а, с. 47). Это создает иллюзию объяснения, хотя на деле мы не продвигаемся в понимании и помощи человеку ни на шаг. Ведь переживает, воспринимает, мыслит, ставит цели, выбирает, действует и выстраивает отношения клиент как личность (субъект, Я), а не его мозг или какая-то мозговая структура. Именно с личностью мы взаимодействуем как коучи, а не с мозгом человека (подобно неврологам, нейробиологам и нейрохирургам). Когда на курсах по коучингу вместо объяснительных *теорий поведения и развития* студентам предлагают обрывочные упрощенные представления о мозге (преподаваемые к тому же совсем не специалистами в области ВНД и нейронауки), это выглядит как минимум чужеродным и необязательным элементом и без того урезанной профессиональной подготовки коучей.

#### **Можно ли быть коучем и сохранять самокритичность?**

Примечательная черта молодого сообщества коучей — избегание

критического разбора собственной профессии и ее оснований. Даже в практике предоставления обратной связи в рамках супервизии мы обычно воздерживаемся от критических замечаний и отдаем предпочтение основному инструменту коучинга — открытым вопросам к человеку. В этом смысле коучинг — заложник собственной философии. Весь его дух — в поиске новых решений и продвижении, а не в застревании, критическом мышлении и фокусировании на том, что не удалось. В этом его новизна и драйв, но это принимает и ложные формы, когда любую форму критики в свой адрес мы делаем проблемой самих критиков. Возникает соблазн заподозрить их (специалистов из смежных профессий, коллег, клиентов) в отсутствии конструктивного «коучингового мышления» или соскользнуть в анализ того, какими ограничивающими «метапрограммами» они оперируют.

Это пример *закрытой системы взглядов*, когда любая критика в адрес некой теории (идеологии, убеждений) воспринимается как дополнительное подтверждение ее же положений. Аналоги этому можно найти в истории религии, философии, науки и социальной практики: например, когда сомнения в религиозных догматах проповедники представляли как следствие греховности и духовной слепоты оппонентов; или когда критику идей психоанализа психоаналитики истолковывали как форму сопротивления и защитные механизмы тех, кто их оспаривает. Критический анализ требует дистанцирования и выхода за пределы собственной системы взглядов. Если это не удастся, любая

критика оценивается в рамках собственной же системы представлений. Справедливости ради: этот подростковый этап психоанализ перерос уже к середине XX в., став в итоге одной из самых мощных и профессиональных практик оказания помощи.

Мы глубоко убеждены, что критический анализ коучинга необходим и своевременен. В противном случае ему грозит самый слепой *догматизм*, при котором старое и ставшее традиционным, созданное отцами-основателями, принимается как есть, фанатично и по наследству, без изменений и учета времени. Что касается оправданности самого «критического модуса» мышления, то необходимо помнить, что коучинг — это не просто позитивный стиль работы, но еще и профессиональная услуга, у которой есть свои клиенты. Когда вы занимаетесь шаманской практикой, к вам идут за шаманской практикой, понимая ограничения и преимущества этой практики. Когда вы работаете как тибетский врач — к вам идут как тибетскому врачу. Но когда к вам приходят как к коучу, а вы работаете как шаман или тибетский врач, это обман покупателя ваших услуг. Ответственнее будет поменять вывеску на кабинете.

### **Проверенные ответственные практики**

Сегодня становится все более очевидно, что современные практики помощи и развития (будь то психотерапия, социальная работа, тренерство в спорте, бизнес-консультирование или коучинг), претендующие на свою легитимность и ответственность, не могут строиться лишь на

умозрениях. В противном случае они ничем не будут отличаться от народного целительства или житейских развивающих практик. Совершенно естественно, что многие техники коучинга были найдены интуитивно, по наитию, несистемно, неметодологично, задолго до исследований, способных подтвердить их эффективность. Однако в настоящий момент они требуют своего обоснования и проверки. Можно сказать, найденное эмпирически в практике требует очищения и фильтрации найденным эмпирически в науке.

В этом отношении все чаще как внутри коуч-сообщества, так и вне его звучат голоса о необходимости специальных исследований и общей интеграции коучинга с наукой. Высказывается и обсуждается идея необходимости *доказательного коучинга* (evidence-based coaching по аналогии с evidence-based medicine), в котором специалист использует лучшие из имеющихся на текущий момент знания в своей области и интегрирует свою экспертную оценку с наиболее достоверными данными систематических исследований эффективности используемых практик (Grant, Cavanagh, 2007; Stober, et al., 2006). Эта мера выглядит разумным противовесом «шаманству» в коучинге, хотя, как показывает опыт использования идеи «доказательной психотерапии», эту идею неразумно уравнивать со стремлением выработать в конечном итоге четкие инструкции для специалиста — какому клиенту какая техника в каких ситуациях предписана (идеал доказательной медицины). Скорее речь идет лишь о большей обоснованности, проверенности и осознан-

ности в использовании тех или иных методов.

### Новое поколение коучей

Работа коуча действительно требуется сегодня, на наш взгляд, не изоляции и «страусиной политики» («мы не терапевты», «мы не менторы», «мы не менеджеры», «мы не консультанты»), а скорее, наоборот, открытости новым знаниям в области поведения и функционирования человека, группы, организации, в области консультирования, «помогающих профессий» и специфики индивидуальной работы с человеком.

Сегодня многое меняется не только в сознании самих коучей, но и в отношении к ним клиентов и общества в целом. К. Кауффман и А. Скулар указывают на происходящую *смену поколений* в коучинге (Kaufman, Scoular, 2004). Нынешнему поколению коучей оказывается недостаточным знать и показывать то, что было достаточно еще несколько десятилетий назад, в том числе пионерам-первопроходцам. Как пишут авторы, первое поколение — это поколение смелых авторов, которые утверждали профессию, привлекли к ней внимание мира бизнеса и предложили базовые модели коучинга. Это были «гуру» коучинга, которые часто обладали исключительными командными и коммуникативными навыками. Однако они породили во многом закрытые системы, где их таланты и харизма были непременным условием успешности их подходов. Сейчас можно наблюдать появление нового поколения, которое встречается с новыми вызовами в силу того, что интервенции становятся



более сложными, клиенты — более искушенными в своих ожиданиях, а сама область коучинга — открытой системой, основанной вовсе не на личных сильных сторонах нескольких прорицателей (там же, р. 288). Дальнейший рост коучинга возможен, по мнению К. Кауффман и А. Скулар, лишь через обращение к: 1) ясным теориям и принципам и 2) твердой почве исследований (там же).

Новое поколение коучей, способных интегрировать в свою работу современные научные теории и результаты исследований, как полагают Р. Бисвас-Динер и Б. Дин, будет в будущем испытывать большее доверие и иметь больший спрос со стороны клиентов по сравнению со своими коллегами (Biswas-Diener, Dean, 2007, р. 6). Уже сейчас со стороны индивидуальных клиентов и руководителей организаций существует запрос на проверенные технологии и методы работы. Бизнес и клиенты все больше хотят доказательств эффективности, предпочитая инвестировать в мастерские, тренинги, методы ассессмента и службы, которые являются по-настоящему ценными, а не просто «оставляют привкус на один месяц» (там же, р. 7). Культура апелляции к науке проникает постепенно и в медиапространство, где все большее доверие приобретают научно обоснованные модели и концепции, а не представления, основанные на здравом смысле, оригинальных соображениях и опыте какого-то уважаемого практика (харизматичного психотерапевта, проницательного коуча, мудрого гуру или блестящего публициста).

### Пригодные теории и объяснительные модели

В последние десятилетия в психологии был создан целый ряд интереснейших теорий и моделей, подкрепленных серьезными исследованиями и имеющих прямое отношение к интересам и методологии коучинга. Мы называем их «пригодными» — не столько в узкопрагматическом смысле возможности их использования в практике, сколько в более широком смысле, который придается принципу пригодности знания в философии конструктивизма: с точки зрения того выигрыша, который мы получаем от именно такого нашего понимания реальности (см.: Улановский, 2009). Некоторые из этих теорий уже получили известность и применение в коучинге (как, например, широко популярная концепция потока М. Чиксентмихайи), другие — остаются неизвестны.

Наиболее интересные теории и модели представлены в таблице 1. Каждая из этих теорий и моделей заслуживает подробного обсуждения и демонстрации возможностей в качестве объяснительной модели коучинга. Это особая задача, которой мы планируем посвятить отдельную статью. Сейчас лишь важно заметить, что перечисленные теории объединяют сегодня в одну область исследований, которая называется *позитивная психология*. Последнюю все чаще рассматривают как один из источников вдохновения и одну из возможных основ для выстраивания, корректировки и развития философии и методологии коучинга.

Таблица 1

## Теории и объяснительные модели

Теории и модели	Описание
<i>Теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана</i>	Одна из самых мощных, обоснованных и интегральных теорий мотивации на данный момент, описывающая выделенные эмпирически базовые потребности человека и их влияние на поведение
<i>Модели счастья и концепции субъективного благополучия М. Селигмана, Э. Динера, К. Шелдона, С. Любомирски, а также концепция психологического благополучия К. Рифф</i>	Раскрывают различные необходимые составляющие переживания счастья и качества жизни человека
<i>Теория потока М. Чиксентмихайи</i>	Посвящена анализу состояния оптимального функционирования при выполнении какой-либо деятельности
<i>Концепция оптимизма М. Селигмана</i>	Раскрывает влияние оптимистических и пессимистических стилей мышления на жизнь, работу, здоровье и отношения человека.
<i>Теория позитивных эмоций Б. Фредриксон</i>	Демонстрирует влияние положительных эмоций на мышление, устойчивость, ресурсы и личностный рост
<i>Когнитивная концепция надежды Ч. Снайдера</i>	Показывает и раскрывает роль и место надежды в нашей жизни и ее компоненты
<i>Теория сохранения ресурсов С. Хобфолла</i>	Дает объяснение состояния ресурсного запаса человека с точки зрения его сохранения, утраты и приобретения, инвестирования и распределения
<i>Модель самозогласованных целей К. Шелдона</i>	Раскрывает специфику и характеристики целей, способствующих благополучию
<i>Концепция сильных сторон К. Петерсона и М. Селигмана и аналогичная концепция Д. Клифтона и Э. Андерсена</i>	Предлагают описание и классификацию сильных сторон и добродетелей человека
<i>Концепция личностного потенциала Д.А. Леонтьева</i>	Интегрирует представления о человеке как субъекте изменений, саморегуляции и устойчивости к воздействию обстоятельств
<i>Теория самоэффективности А. Бандуры</i>	Одна из самых цитируемых в социальных науках теорий, раскрывающая влияние веры в собственную эффективность на поведение

## Позитивная психология и коучинг

Позитивная психология — это изначально академическое предприятие, одно из самых молодых направлений научной психологии, оформившееся в начале 2000-х гг. Его появление было встречено с энтузиазмом коуч-сообществом, которое нашло в нем, с одной стороны, подтверждение смысла и правильности собственного направления движения, находок и интуиций, а с другой стороны — более строгое и весомое обоснование собственной профессии. Как отмечает И. Бонивелл, в настоящий момент между коучингом и позитивной психологией сложилось исключительно успешное партнерство: коучинг получает от позитивной психологии необходимую теоретическую и экспериментальную основу, а позитивная психология использует коучинг как удачный полигон для проверки своих представлений (Бонивелл, 2009, с. 150).

Их роднит общая ориентация: сходство акцентов, подхода и общего рассмотрения человека. Позитивная психология с самого начала ушла от вопросов «Что неправильно?» и «Что не так?» (с человеком, организацией, сообществом, культурой) к вопросам: *Что так?* и *Что работает?* Своим интересом она сделала позитивные феномены: субъективное благополучие, удовлетворенность жизнью и работой, радость, поток, потенциал, ресурсы, сильные стороны и достоинства, посттравматический рост, позитивное старение, благодарность, мудрость, мужество, трансцендентность, позитивные интервенции и мн. др. Согласно одному

из часто цитирующихся определений, «позитивная психология — это изучение условий и процессов, которые вносят вклад в процветание или оптимальное функционирование людей, групп, институтов» (Gable, Haidt, 2005).

*Позитивный фокус* стал общей идеей для обоих направлений: и то и другое, по сути, основывается на допущении, что люди в основе своей здоровы, полны ресурсов и мотивированы расти (Biswas-Diener, 2010; Biswas-Diener, Dean, 2007). Сторонники обоих утверждают, что нужно переориентироваться с «починки» клиента или поиска признаков патологии на выявление того, что у человека хорошо, и работу по дальнейшему развитию этих качеств (Бонивелл, 2009, с. 151). С другой стороны, как неоднократно подчеркивал один из основателей позитивной психологии М. Селигман, задача науки — описывать, а не предписывать, поэтому не дело позитивной психологии учить людей оптимизму, духовности и доброте (Селигман, 2006, с. 174). В этом смысле задачи позитивной психологии — исключительно исследовательские, в то время как коучинг осознанно реализует некие мировоззренческие установки.

## Что дают исследования коучинга?

Один из важных вкладов позитивной психологии в развитие практики коучинга состоит в том, что она предложила ясные, надежные и удобные инструменты ассессмента, которые могут использоваться в работе с клиентами. Это шкалы и опросники субъективного благополучия, удовлетворенности жизнью и

работой, сильных сторон, ресурсов, оптимизма, надежды, самооффективности и других важных характеристик.

Исследования в области позитивной психологии подтвердили одно из допущений, которое до этого и так было очевидным опытом для многих практиков и которое оправдывало появление коучинга как самостоятельной дисциплины: допущение, что можно надежным образом увеличивать удовлетворенность жизнью человека и другие параметры его психологического благополучия, а также что интервенции, делающие это, могут предоставлять измеряемые выгоды, которые распространяются далеко за пределы простого «чувствую себя хорошо» (Kauffman et al., 2010).

Одно из актуальных и многообещающих направлений исследований в коучинге — изучение его *эффективности* и влияния его конкретных интервенций. Если бы мы опирались лишь на впечатление от нашей работы с клиентами и рефлексивный анализ собственного опыта в роли клиента, можно было бы сделать какие-то предположения по поводу этого влияния. Например, вполне правдоподобно предположить, что коучинг улучшает мотивацию, расширяет диапазон выбора действия, повышает эффективность целеполагания, планирование, оптимизм. Однако каждое из этих наших личных убеждений при ответственном подходе нуждается в специальной проверке. Ценность исследований позитивной психологии заключается в том, что они могут вести к пониманию того, как выстраивать эффективную службу для широкого круга

людей, учитывая индивидуальные различия, время действия интервенций, супервизию и неинтуитивные результаты (Biswas-Diener, Dean, 2007, p. 12). Они предлагают уникальные озарения, которые лежат вне границ традиционной мудрости и интуиции (там же).

### **Пример: повышение надежды как эффект**

Как можно заключить из уже имеющихся данных, не существует одного-единственного эффекта от коучинга, их множество, и они затрагивают, очевидно, разные области опыта (когнитивную, эмоциональную, поведенческую). Очевидно также, что возможны разные концептуальные рамки и способы объяснения найденных эффектов.

Мы это покажем на примере *концепции надежды* Р. Снайдера, которая, как мы полагаем, хорошо описывает один из феноменов успешной коуч-сессии — субъективное чувство «окрыленности» у клиентов. Р. Снайдер определяет надежду как способность 1) формулировать цели, 2) развивать специфические стратегии их достижения (путевое мышление) и 3) инициировать и поддерживать мотивацию для использования этих стратегий (активно-деятельностное мышление). Усиление надежды предполагает формулирование значимых целей более ясно, порождение многочисленных путей их достижения, мобилизацию энергии для поддержания стремления, восприятие непреодолимых препятствий как вызовов для преодоления (Lopez et al., 2004). Другими словами, мы испытываем надежду, если

а) знаем, чего мы хотим, б) можем придумать множество способов получить желаемое и в) начинаем действовать в направлении к намеченной цели (Бонивелл, 2009, с. 36). Интересно отметить, что все перечисленное составляет содержание любой стандартной коуч-сессии или, например, содержание известной коучинговой модели GROW (Goal, Reality, Options, What/When).

Если посмотреть на то, что процедурно делает в своей работе коуч, то можно сказать, что он помогает клиенту:

1) прояснить свои цели, увязывая их с более глубокими потребностями, ценностями, смыслами жизни и повышая тем самым мотивацию их достижения;

2) найти множество решений для одной цели, расширяя вариативность видения, стратегий и действий и увеличивая шанс на успех;

3) прояснить и принять конкретные шаги и сроки для их исполнения;

4) продумать, как застраховаться от возможных препятствий на этом пути.

Опираясь на эти представления, можно было бы говорить, что одним из эффектов от коуч-сессии является *усиление надежды*. Это согласуется с многочисленными субъективными отчетами людей, описывающими свои переживания от только проведенной коуч-сессии, и это подтверждается специальными исследованиями. Например, исследование эффективности когнитивно-бихевиориального, ориентированного на решение лайф-коучинга показывает, что коучинг приводит к значимому приросту надежды, счастья и устрем-

ленности к цели у участвовавших в исследовании клиентов (Green et al., 2006).

### Коучинг позитивной психологии

Несмотря на десятки самых экзотических названий школ, подходов и центров подготовки, существует достаточно ограниченное количество базовых подходов к коучингу, имеющих под собой осязаемые и самобытные основания, сформулированные принципы работы и набор методов. Дж. О'Коннор и А. Ладжес выделяют пять таких подходов: онтологический коучинг, интегральный коучинг, коучинг позитивной психологии, бихевиориальный коучинг, НЛП-коучинг (O'Connor, Lages, 2007). Есть также ряд известных ранних школ, принципы и методы которых сегодня интегрированы и используются повсеместно (коучинг внутренней игры, коактивный коучинг и др.), а также ряд оригинальных, многообещающих, но менее распространенных на данный момент направлений (психоаналитический, экзистенциальный, нарративный коучинг и др.).

*Коучинг позитивной психологии* – это подход на основе идей, моделей и исследований позитивной психологии, делающий акцент на развитии и культивировании позитивных черт и состояний. В отличие от многих других подходов, он ориентирован не только на достижение клиентом заявленных целей, но и на помощь ему в: 1) общем приросте его *субъективного благополучия* в долгосрочной перспективе, 2) повышении *позитивности* (позитивных эмоций, способов мышления и отношения к событиям), 3) раскрытии собственных

*возможностей*, применимых в самых разных областях его жизни (сильных сторон, талантов, личностного потенциала). Можно сказать, что профессиональная миссия коучинга позитивной психологии состоит не только в том, чтобы помочь человеку быть эффективным, но и в том, чтобы помочь ему свернуть на дорожку осмысленной, сбалансированной, счастливой жизни.

Увеличение благополучия, повышение и применение сильных сторон, улучшение выполнения деятельности и достижение значимых целей — таковы задачи этого подхода (Kauffman et al., 2010). В целом практики этого подхода мы будем называть просто: *практиками позитивной жизни*. Иногда его также называют *коучингом аутентичного счастья* (authentic happiness coaching) по названию одной из работ Мартина Селигмана 2002 г. и одноименной программы, которая была запущена им в партнерстве с Беном Дином в 2003–2005 гг. и которую прошли специалисты из 19 стран. Среди представителей этого подхода: Р. Бисвас-Динер, Б. Дин, К. Кауффман, И. Бонивелл и ряд других авторов.

### **Модель и области работы в коуч-сессии**

К. Кауффман предлагает пятишаговую модель, которую в более или менее развернутом и последовательном виде использует в своей работе с индивидуальными клиентами и группами: разворот фокуса, позитивный ассессмент, повышение благополучия, возвращение надежды, достижение пикового исполнения (Kauffman, 2007). Р. Бисвас-Динер использует

обобщенную схему: работа с сильными сторонами, использование позитивности, работа с целями и надеждой на будущее, позитивная диагностика, позитивный ассессмент (Biswas-Diener, 2010). Как можно видеть, в этих моделях соединены вместе элементы непосредственно коучинтервенций и инструменты измерения.

Если конкретизировать и сфокусироваться исключительно на содержательных областях работы с клиентом, то мы бы выделили несколько сквозных тем коучинга позитивной психологии: 1) позитивность, 2) поток, 3) сильные стороны, 4) временная перспектива, 5) удовольствия, 6) внутренняя мотивация, 7) самоэффективность (рисунок 1).

### *Культура позитивности*

Культивирование позитивного отношения к жизни — одна из исходных и сквозных тем коучинга позитивной психологии. Она имеет мало общего с понятием «позитивного мышления» из популярной литературы — наивного, ничем не подкрепленного оптимизма и мышления, при котором мы защитным образом рационализируем для себя любые обстоятельства. Под *позитивностью* в данном случае скорее понимается способность замечать, проживать, ценить и пользоваться тем, что есть хорошего в нашей жизни.

Существует целый ряд практик, способствующих повышению позитивности. Одна из основополагающих — изменение собственного *атрибутивного стиля*, привычного способа объяснения событий. Оптимистический стиль — это не столько

### Модель работы в коучинге позитивной психологии



умение говорить себе положительные вещи, сколько умение справляться с собственными негативными мыслями в тяжелые моменты, которому вполне можно научиться (Селигман, 2006). Как показал М. Селигман, люди с пессимистическим стилем раньше времени впадают в состояние беспомощности, будучи убежденными: что бы они ни делали, ничто не способно повлиять на ситуацию. Они уверены, что все самое плохое происходит только с ними, только они сами в этом виноваты, так будет всегда, и неудачи будут непременно распространяться на другие сферы их жизни. Оптимисты же, напротив, полагают, что трудности преодолимы, кратковременны, совсем не всегда зависят от нас и могут компенсироваться нашими успехами в других областях. М. Селигман приводит специальную модель работы с пессимистическими мыслями (ABCDE-модель, или стратегия спора), заключающуюся в последовательном разборе ситуации неудачи, наших убеждений по поводу нее, трезвом анализе последствий,

оспаривании и проработке альтернативных объяснений и энергетизации. Другая известная практика — *выражение благодарности*, заключающееся в ежедневной рефлексии и записи вечером в дневнике трех людей, которым мы признательны за прошедший день, или трех приятных моментов этого дня. Как показывают многочисленные исследования, эта незатейливая, на первый взгляд, практика способствует зримому приросту субъективного благополучия и позитивных переживаний, снижает такие негативные чувства, как гнев, горечь, жадность, а в некоторых случаях и уровень депрессии (Lyubomirsky, 2008).

### *Жизнь в потоке*

Эта одна из тем, которая получила сегодня широкую известность за пределами психологии и вошла в программы многих школ и подходов коучинга. *Потоком*, или *состоянием оптимального переживания*, называют состояние при выполнении какой-то деятельности, которое

характеризуется полной сосредоточенностью, ясностью целей, ощущением отдачи и обратной связи, полным погружением и отсутствием усилий, чувством контроля, отсутствием беспокойства по поводу неудачи, самозабвением, остановкой времени (Чиксентмихайи, 2011а). К настоящему моменту благодаря исследованиям хорошо известно, при каких условиях возникает и усиливается состояние потока. Одно из основных: баланс и высокий уровень мастерства/высокого вызова ситуации.

Задача коуча в данном случае заключается в том, чтобы помочь клиенту определить его индивидуальные *потокосные виды деятельности*, обратить внимание на уровень его навыков/вызовов и найти правильный баланс между ними, немного подталкивая его за пределы собственной зоны комфорта, но никогда настолько далеко, чтобы вызывать тревогу, сомнения или фрустрацию (O'Connor, Lages, 2007, p. 118). Работа коуча может также касаться перераспределения времени с пассивных занятий, не вызывающих состояние потока (праздность, отдых, просмотр ТВ), в пользу тех, которые порождают это состояние. Как указывает автор концепции и один из самых узнаваемых современных психологов М. Чиксентмихайи, первым шагом к улучшению качества жизни должно стать увеличение в повседневном

расписании доли тех занятий, которые несут положительные переживания (Чиксентмихайи, 2011б, с. 48).

### *Опора на сильные стороны*

Это одна из центральных и хорошо разработанных тем данного подхода. Работа с сильными сторонами<sup>1</sup> — это особая стратегия развития человека и повышения его эффективности, при которой мы смещаем акцент с подтягивания того, что у него «хромает» (отстающие качества, навыки, дефицитные способности, нарушения), на активное использование того, что у него получается лучше всего и уже «работает». Не бороться со слабостями, а культивировать в себе сильные стороны, которые, помимо прочего, сделают менее актуальными и выпирающими слабости и проблемы, — одна из идей, лежащая в основе подобной практики помощи. Простой вывод из крупномасштабного исследования, проведенного компанией Gallup на тысячах лучших менеджеров по всему миру, заключается в том, что вместо траты времени на помощь подопечным стать всесторонне образованными они часто, напротив, инвестируют время на изучение и работу с индивидуальными сильными сторонами и талантами каждого из сотрудников (Hodges, Clifton, 2004). Этот подход мы можем противопоставить

---

<sup>1</sup> Мы считаем очень порочным перевод понятия «strengths» как силы или внутренней силы, к которому нередко прибегают сегодня русскоязычные коучи. Нет ничего более ошибочного, чем превращать идею о наличии у каждого из нас определенных качеств в старомодную метафизическую идею Силы как некоей загадочной сущности внутри нас неведомой природы. Сильные стороны — это понятие, которое принципиально употребляется во множественном числе и означает вполне измеряемые качества, которыми каждый из нас обладает.



модному сейчас компетентностному подходу, в котором отдается предпочтение соответствию человека некоторому единственному для всех списку компетенций и подтягиванию его способностей к нему.

Согласно одному из простых определений, *сильные стороны* — это способность обеспечивать согласованное, близкое к совершенному выполнение некоторой деятельности (там же, р. 257). Это наши уже существующие паттерны мышления, чувствования и поведения, которые приводят к наилучшему исполнению чего-либо (Biswas-Diener, 2010). Знание своих «фирменных» сильных качеств и их развитие, как показывают исследования, вырабатывает целостное видение жизни и ее перспектив, порождает оптимизм, дает чувство направления, помогает развить уверенность в себе, создает ощущение витальности, приносит чувство реализованности, помогает достичь своих целей, связано с высоким уровнем субъективного благополучия, удовлетворенности жизнью, надежды, доверия, образовательных достижений, продуктивности на рабочем месте, эффективности работы команды и степени вовлеченности сотрудника (Бонивелл, 2009; Clifton, Anderson, 2001–2002; Hodges, Clifton, 2004). Развитие, основанное на сильных сторонах, включает их определение, интеграцию в представления человека о себе и изменение в поведении (Hodges, Clifton, 2004).

### *Баланс временной перспективы*

Работа не просто с планированием жизни и навыками тайм-менедж-

мента, но с глобальными типами *временной ориентации (временной перспективы)* человека — еще одна эксклюзивная область коучинга позитивной психологии. Как показывают исследования, каждому из нас свойственно в разной мере фиксироваться на прошлом, настоящем или будущем и по-разному относиться к ним. Это формирует своеобразные временные «пристрастия» и соответствующие им типы временной перспективы: негативное прошлое, позитивное прошлое, гедонистическое настоящее, фаталистическое настоящее, ориентация на будущее, сбалансированная перспектива (Сырцова и др., 2007).

Исследования временной перспективы развеивают некоторые мифы и стереотипы, бытующие в коучинге. Например, общепринятым является представление о том, что ориентация человека в будущее гораздо ценнее для изменений и подлинного счастья, чем ориентации на прошлое, отчего фундаментальное значение приобрел тезис о том, что «коуч работает с будущим, а не прошлым». Между тем, как показывают исследования, позитивная ориентация на прошлое больше способствует благополучию и удовлетворенностью настоящей жизнью, чем ориентация на будущее и другие типы временной ориентации (за исключением сбалансированной перспективы, наиболее связанной с благополучием) (Бонивелл, 2009; Boniwell, Zimbardo, 2004). Другими словами, чтобы быть счастливым, не всегда достаточно иметь перспективу будущего, планы и четкую программу действий, важно еще и быть удовлетворенным своим прошлым. Работа с клиентом, который

обесценивает прошлое и пытается выстроить свою жизнь лишь на платформе планов на будущее, может не иметь желаемых долгосрочных результатов. В этой связи оказываются важными понимание типа временной перспективы и специальные формы работы с отношением человека к прошлому, настоящему и будущему. Задачами коучинга тогда могут стать поиск *баланса* и экспериментирование с различными ориентациями: нахождение занятий, вынуждающих «быть в моменте» для «живущих будущим»; формирование личной миссии жизни и долгосрочных планов для «живущих сегодняшним днем» и пр. Все это делает использование даже уже существующих практик коучинга более вариативными и индивидуальноподогнанными.

### *Переживание удовольствия*

Область удовольствий не является основополагающей, но может быть использована в качестве мощного источника позитивных эмоций, «перегрузки» нашего повседневного опыта и развития способности ценить и усиливать позитивные переживания нашей жизни. Эта область включает, помимо чисто телесных удовольствий, связанных с воздействием на органы чувств (прикосновение, вкус, обоняние, движение, зрение, слух), также и высшие формы удовольствия: восхищение, блаженство, экстаз, восторг, эйфорию, энтузиазм; менее интенсивные: волнение, оживленность, энергичность, веселье, радость, бодрость, энтузиазм, влечение; наконец, наиболее «спокойные» формы: комфорт, гармоничность, развлечение, насы-

щение, расслабление (Селигман, 2006).

Индивидуальная работа в коучинге может включать составление и проработку списка занятий, ситуаций и мест, доставляющих человеку удовольствие и способствующих возникновению позитивных эмоций и восстановлению. Одна из практик, используемых для развития переживания удовольствия, — практика *смакования*, предложенная Ф. Брайантом и Дж. Вероффом. Она заключается в осознании своего удовольствия от чего-либо и неторопливом проживании всех его этапов (Bryant, Veroff, 2007). Представители феноменологии в свое время указывали на отчуждение от собственных переживаний — как одну из тенденций, которую все более отчетливо можно наблюдать у людей современного западного общества (Улановский, 2012). В частности, мы перестаем замечать собственные телесные переживания и ощущения вне визуальных и слуховых стимулов. Д. Катц на основе своих давних феноменологических исследований указывал на «неисчерпаемое богатство мира», доступное для *прикосновения* (там же). Основываясь на этих представлениях, совместно с М.Д. Кузнецовой в 2011 г. мы организовали проект *Touch-культуры*, в рамках которого проводили специальные вечеринки, участники которых исследовали окружающее пространство и привычные предметы через прикосновение. Как показывают субъективные отчеты участников подобного рода практик, они могут стать значимым обогащающим опытом, позволяющим по-новому раскрыть для себя красоту, эстетику и глубокую осмысленность

привычных объектов мира и нашей жизни.

### *Внутреннее мотивирование*

Мотивация (мотиваторы, мотивационные спикеры, мотивационные тренинги) — это тема, звучащая рефреном во многих современных развивающих практиках. Тем удивительнее, что в имеющихся работах по коучингу позитивной психологии она ушла сегодня из вида. Между тем преуменьшить вклад позитивной психологии в ее разработку невозможно. Мы убеждены, что более пронищательное и осведомленное отношение к внутренней мотивации в коучинге на основе современных представлений может существенно продвинуть эту прикладную область. Согласно одной из самых на сегодня известных теорий — теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана, подкрепленной множеством исследований в различных странах и культурах, основу внутренней мотивации составляют три базовые потребности человека. Это: 1) потребность в *самодетерминации* (автономии) — стремление самостоятельно контролировать собственные действия и быть их независимым инициатором, 2) потребность в *компетентности* — стремление достичь некоторых внешних и внутренних результатов и быть эффективным, 3) потребность в *взаимосвязи с другими* людьми — установление надежных и удовлетворяющих человека отношений (Гордеева, 2006; Ryan, Deci, 2000). Исходя из этого, человек будет более мотивирован добиться своей цели (например, осуществить задуманный проект), если он будет чувствовать

свою автономию и отсутствие довлеющего контроля, если при ее выполнении и достижении он будет испытывать ощущение собственной компетенции и если это будет связано с позитивными отношениями с другими людьми, проявляющимися в ощущении принадлежности и привязанности.

Важным является понимание коучем влияния различных событий и факторов на мотивацию. Выбор, возможности для самоопределения, признание чувств и позитивная обратная связь ведут к усилению внутренней мотивации. Награды, дедаины, директивы, наблюдение, угрозы и соревнования воспринимаются людьми как нечто, что их контролирует, и это ослабляет внутреннюю мотивацию. Негативная обратная связь, подавляющие оценки и переживание неспособности достичь результатов (см. ниже: самоэффективность) оказывают демотивирующий эффект и подрывают внутреннюю мотивацию (там же). Непосредственным инструментом работы в коучинге может стать определение *типа мотивации* (отсутствующая, внутренняя или внешняя) и *регуляторного стиля* (отсутствующий, внешний, интроецированный, идентифицированный, интегрированный или внутренний). Связан ли проект с интересом, удовольствием, внутренним удовлетворением (тогда мы говорим о внутренней мотивации и регуляции поведения), или он связан с самоконтролем, Я-вовлеченностью и внутренними наградами и наказаниями (внешняя мотивация + интроецированная регуляция), или он и вовсе связан с угодливостью и внешними наградами и наказаниями

(внешняя мотивация + внешняя регуляция) — это все очень разные случаи, которые требуют разного подхода и коуч-интервенций.

### *Вера в самоэффективность*

Тема самоэффективности давно прижилась в областях бизнес-консультирования, лидерства и саморазвития, но, как и тема позитивного мышления, она остается во многом лишь модным словечком. Между тем *самоэффективность* является одним из самых мощных объяснительных конструктов в современной психологии, которому были посвящены сотни исследований, а имя ее автора Альберта Бандуры входит в список самых цитируемых в социальных науках. Убеждения в личной эффективности, по мнению Бандуры, — ключевой фактор человеческой активности (Bandura, 1997, р. 3). Наши действия лучше предсказываются с помощью наших убеждений о том, что мы можем выполнить, нежели тем, что мы действительно можем выполнить. Например, наши трудности в учебе часто напрямую связаны с нашим убеждением в том, что мы не способны что-то понять или сделать, даже когда это совсем не так.

Убеждения в самоэффективности влияют на: выборы, которые мы делаем; направления действия; усилия, которые мы вкладываем; упорство перед лицом препятствий и неудач; устойчивость перед бедствиями; использование самопомех или самопомощи в паттернах мышления; стресс и депрессию в сложных ситуациях. Так, люди, которые сомневаются в своих способностях, склонны: шарахаться в сторону от

трудных задач, быстро сдаваться, иметь меньше вдохновения, застревать на дефиците, труднопреодолимых задачах, неблагоприятных последствиях неудачи, медленно восстанавливаться после неудач, легче впадать в стресс и депрессию. Люди с сильной верой в свои способности: подходят к трудным задачам как к вызовам, улучшающим мастерство, возвращают интерес, устанавливают вызывающие цели и поддерживают приверженность им, имеют высокое усилие. Они мыслят стратегически, приписывают неудачу недостаточным усилиям, быстро восстанавливаются после неудач, сокращают стресс (там же, р. 38). Работа с повышением самоэффективности в коучинге может основываться на 1) апелляции к *опыту мастерства* человека и постепенном повышении самоуважения от выполнения отдельных задач; 2) *вдохновляющем примере* других людей из референтной группы или похожих по уровню/статусу личностей, 3) *вербальном убеждении*, которое, однако, не должно сводиться к пустым вдохновляющим речам («Ты сможешь!», «Я в тебя верю!» и пр.), 4) учете влияния *физиологических и эмоциональных состояний* на оценку своих способностей непосредственно перед выполнением деятельности (выступление, экзамен, соревнование) и навыках их саморегуляции.

### **Заключение**

В данной статье мы подробно рассмотрели общеметодологические вопросы, касающиеся практики коучинга: вопросы его единства, оснований, содержания и источников идей. Мы стремились показать, что, несмотря

на свой самостоятельный статус и отрицание принадлежности к отраслям психологической практики, он с необходимостью имеет в основе своей психологические представления, так как фокус его работы в большинстве случаев составляют именно *психологические состояния, процессы и структуры*: мотивация человека, поведение, мышление, воображение, язык, эмоции и пр. Мы представили один из ключевых и оригинальных подходов — коучинг позитивной психологии. Он самодостаточен, хотя его элементы могут успешно интегрироваться в другие подходы и индивидуальную практику, что и происходит в настоящее время. Среди его «фирменных» сильных сторон — опора на проверенные и подкрепленные исследованиями теории, модели, практики и интервенции. Наше глубокое

убеждение в том, что коучинг как ответственная дисциплина и практика не может сводиться лишь к набору «делай раз-два» моделей, вытесняющих все остальное, и что существующие эффективные способы работы с клиентом могут и должны быть дополнены более глубоким, чутким и современным взглядом на человека, его поведение и развитие. Очевидно, что одной из центральных составляющих этого взгляда может стать понимание составляющих благополучия, оптимизма, потока, сильных сторон, баланса, временной перспективы, внутренней мотивации, самоэффективности. Их изучение и профессиональная работа с ними — одна из дорог к позитивной, осмысленной и наполненной жизни, которая является конечным пунктом назначения большинства развивающих практик.

## Литература

Аткинсон М., Чойс Р.Т. Внутренняя динамика коучинга. Киев: Companion Group, 2010а.

Аткинсон М., Чойс Р.Т. Пошаговая система коучинга: наука и искусство коучинга. Киев: Companion Group, 2010б.

Бонивелл И. Ключи к благополучию. Что может позитивная психология. М.: Время, 2009.

Гордеева О.Т. Психология мотивации достижения. М.: Смысл; Академия, 2006.

Селигман М. Новая позитивная психология. М.: София, 2006.

Сырцова А., Митина О.В., Бойд Дж., Давыдова И.С., Зимбардо Ф., Непряхо Т.Л., Никитина Е.А., Семенова Н.С., Фьёлен Н., Ясная В.А. Феномен временной перспективы в разных культурах (по материалам исследований с помощью методики

ZTP1) // Культурно-историческая психология. 2007. № 4. С. 19–31.

Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности. М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2008.

Улановский А.М. Конструктивизм, радикальный конструктивизм, социальный конструкционизм: Мир как интерпретация // Вопросы психологии. 2009. № 2. С. 35–45.

Улановский А.М. Феноменологическая психология: качественные исследования и работа с переживанием. М.: Смысл, 2012.

Холл М., Боденхаммер Б. 51 метапрограмма НЛП. Прогнозирование поведения, «чтение» мыслей, понимание мотивов. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007.

Чикстентмихайи М. Поток: Психология оптимального переживания. М.: Смысл; Альпина нон-фикшн, 2011а.

*Чиксентмихайи М.* В поисках потока: психология включенности в повседневность. М.: Альпина нон-фикшн, 2011б.

*Bandura A.* Self efficacy: The exercise of control. N.Y.: W.H. Freeman & Company, 1997.

*Biswas-Diener R.* Practicing Positive psychology coaching: Assessment, diagnosis, and intervention. N.Y.: John Wiley & Sons, 2010.

*Biswas-Diener R., Dean B.* Positive psychology coaching: Putting the science of happiness to work for your clients. N.Y.: John Wiley & Sons, 2007.

*Boniwell I., Zimbardo P.G.* Balancing time perspective in pursuit of optimal functioning // A. Linley, S. Joseph (eds). Positive psychology in practice. Hoboken, NJ: Wiley, 2004. P. 165–178.

*Brock V.G.* Grounded theory of the roots and emergence of coaching: A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy in coaching and human development. Maui: International University of Professional Studies, 2008.

*Bryant F.B., Veroff J.* Savouring: A new model of positive experiences. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2007.

*Clifton D.O., Anderson E.* Strengths Quest: Discover and develop your strengths in academics, career, and beyond. N.Y.: Gallup Press, 2001–2002.

*Gable S., Haidt J.* What (and why) is positive psychology? // Review of General Psychology. 2005. 9. 2. 103–110.

*Grant A.M., Cavanagh M.J.* Evidence-based coaching: Flourishing or languishing // Australian Psychologist. 2007. 42. 4. 239–254.

*Green L.S., Oades L.G., Grant A.* Cognitive-behavioral, solution-focused life-coaching: enhancing goal striving, well-being, and hope // Journal of Positive Psychology. 2006. 1. 142–149.

*Hodges T.D., Clifton D.O.* Strengths-based development in practice // A. Linley,

S. Joseph (eds). Positive psychology in practice. Hoboken, NJ: John Wiley and Sons, 2004.

*Kaufman C.* From clinical to positive psychology: My journey to coaching // O'Connor J., Lages A. How coaching works: The essential guide to the history and practice of effective coaching. L.: A & C Black, 2007.

*Kaufman C., Boniwell I., Silberman J.* The positive psychology approach to coaching // E. Cox, T. Bachkirova, D. Clutterbuck (eds). The complete handbook of coaching. L.: SAGE Publications Ltd, 2010. P. 158–171.

*Kaufman C., Scoular A.* Toward a positive psychology of executive coaching by // A. Linley, S. Joseph (eds). Positive psychology in practice. Hoboken, NJ: John Wiley and Sons, 2004. P. 287–304.

*Lopez Sh.J., Snyder C.R., Magyar-Moe J.L., Edwards L.M., Pedrotti J.T., Janowski K., Turner J.L., Pressgrove C.* Strategies for accentuating hope // A. Linley, S. Joseph (eds). Positive psychology in practice. Hoboken, NJ: John Wiley and Sons, 2004. P. 388–405.

*Lyubomirsky S.* The how of happiness. N.Y.: Penguin Press, 2008.

*Mayer J.D., Caruso D.R., Salovey P.* Emotional Intelligence meets traditional standards for an intelligence // Intelligence. 1999. 27. 267–298.

*O'Connor J., Lages A.* How coaching works: The essential guide to the history and practice of effective coaching. L.: A & C Black, 2007.

*Ryan R.M., Deci E.L.* Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions // Contemporary Educational Psychology. 2000. 25. 54–67.

*Stober D.R., Wildflower L., Drake D.* Evidence-based practice: A potential approach for effective coaching // International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring. Spring, 2006. 4. 1. 1–8.