



МРНТИ 15.41.25

<https://doi.org/10.32523/3080-1893-2025-151-2-70-83>

Научная статья

Эффективность коучинг-подхода в профессиональной самореализации личности

А.А. Исаханова*¹, Л.Н. Ибраева², А.А. Бекенова²¹Astana IT University, г. Астана, Казахстан²Maqsut Narikbayev University, г. Астана, Казахстан(E-mail: ¹assel.issakhanova@astanait.edu.kz, ²ibrayeva_linara@kazguu.kz, ³anara.bknv@gmail.com)

Автор для корреспонденции: assel.issakhanova@astanait.edu.kz

Аннотация. Профессиональная самореализация выпускников вузов и молодых специалистов на настоящий момент одна из актуальных тем, рассмотрением которой занимается не только психология, но и многие другие направления социальных наук, однако данная тема не становится менее актуальной и более изученной. В данной статье рассмотрены возможности работы коучинг-подхода для реализации профессиональной самореализации личности в онлайн- и офлайн-форматах. Представленные данные, полученные в процессе прохождения участниками исследования опроса по осведомлённости о коучинг-подходе, его влиянии, возможностях работы, его применении в профессиональной самореализации и теста «Суждений самореализации личности» с целью выявления сложных аспектов в профессиональной самореализации выпускников и молодых специалистов.

Вместе с тем проведены базовые коучинг-методы, в онлайн- и офлайн-формате, на базе разработанной платформы для выпускников вузов и молодых специалистов, развивающие навыки целеполагания и анализа сильных и слабых возможностей личности. В ходе работы было выяснено, что даже минимальное внимание при помощи наводящих вопросов и «базовых» методов коучинг-подхода в работе с профессиональными целями и возможностями самореализации, такими, как «Колесо жизненного баланса» и «GROW», помогают в развитии понимания своих личностных возможностей, постановке профессиональных целей, реализации целей на начальном этапе работы по профессии, что повышает личностную заинтересованность в профессиональной деятельности и дает представление о точных действиях в профессиональной самореализации и развитии личностно-профессиональных качеств для профессионального роста и развития.

Ключевые слова: коучинг, личностная самореализация, личностный рост, эффективность, профессиональная самореализация, профессиональный рост.

Введение

Современное общество уникально. Уникальность его заключается в реалиях сегодняшних социальных и экономических процессов, обусловленных быстрым темпом изменений VANI мира. VANI мир – это мир, привлекающий внимание потребностью развивать способность личности к самореализации, быстрой адаптации, новым вызовам нелинейного, непостижимого пространства межличностных и внутриличностных коммуникаций [1]. Особое внимание в новой концепции мировых стандартов человеческой жизни уделяется самореализации личности через возможности профессионального роста. Самореализация в процессе новых направлений социальных наук представляется как концепция, предполагающая комплексный процесс достижения индивидуумом своего максимального потенциала, полного раскрытия собственных способностей и возможностей. Самореализация – необходимый атрибут или качество не столько для жизни, а сколько для «выживания» в системе постоянной гонки, изменений, преобразований смысла, стресса, вызовов искусственного интеллекта и профессионального роста в геометрическом прогрессе.

Одним из современных инструментов в работе с профессиональной самореализацией стал коучинг. Коучинг как инструмент профессионального роста и личностного развития привлекает большое внимания исследователей, выпускников вузов, работодателей и профориентологов.

Коучинг считается прикладным аспектом позитивной психологии. Направление возникло в русле гуманистической психологии, с ее акцентом на процветание личности как индивидуального, так и командного, общественного, которое может создать правильные условия личностного саморазвития, самореализации, самоадаптации в быстро меняющемся, нестандартном мире. В рамках исследования «The Future of Coaching: A Conceptual Framework for the Coaching Sector From Personal Craft to Scientific Process and the Implications for Practice and Research» рассматривается природа коучинга как прикладного аспекта позитивной психологии, ее влияние на природу человека в возможностях концентрации на главном, долгосрочном, достижимом. Авторы данного исследования предрекают доступность методик коучинга путем их автоматизации и размещения на специализированных платформах [2], что может стать тем необходимым шагом помощи всем желающим успевать в информационном потоке личностно-профессионального развития.

Уже сегодня коучинг обширно используется в бизнесе, образовании, а также в других областях, направленных на улучшение личной и профессиональной эффективности. Ряд исследований подчеркивает важность коучинга в процессе самореализации личности, особенно в условиях быстрых изменений в профессиональной сфере. В. Зиммер в своем исследовании утверждает, что коучинг рассматривается как способ и средство для повышения уверенности, а также улучшения навыков и карьерного роста, что является важным аспектом в процессе самореализации [3].

Р. Боуден создал «атрибуты выпускника», состоящие в своей основе из «мягких навыков» (soft skills) [4], что представляет собой набор качеств и/или навыков, которые

должны быть развиты у студента в период обучения в университете при помощи коучинга через целеполагания и развитие понимания сильных и слабых сторон личности. В своем исследовании «Developing graduate attributes through the application of coaching theory» он отмечает, что в образовательной сфере наиболее часто применяется академический коучинг, направленный на решение академических вопросов и повышение успеваемости, не обращая внимания на более широкие аспекты личностного и профессионального роста, выделяя необходимость применения и профессионально ориентированного коучинга, для повышения самореализации в профессиональной среде как у будущих специалистов (выпускников вузов), так и молодых специалистов на новых для них рабочих местах.

Р. Монал подчеркивает в своей работе то, что в образовательной сфере самореализация может быть раскрыта через процесс профессионального развития, который ориентирован на непосредственное участие преподавателей в обучении и совершенствовании профессиональных навыков, где коучинг является методом для развития, который способствует как личному, так и профессиональному росту, тем способом, покрывающим требования работодателей по всему миру, проникающий из теоретических возможностей обучения в практические, обходясь без перекосов, что мы часто наблюдаем во многих учебных заведениях в погоне за качеством и требованиями, продиктованными BANI миром [5].

В исследовании «Coaching to prepare students for their school-to-work transition: conceptualizing core coaching competences» коучинг рассматривается в качестве педагогического вмешательства для подготовки студентов к выходу на рынок труда. Применяя подход, основанный на компетенциях, предлагаемая практика коучинга направлена на развитие трудовой адаптации студентов, то есть на создание более плавного перехода от учебной деятельности к рабочему процессу [6].

Так, исходя из современных исследований коучинг рассматривается как эффективный метод для достижения самореализации, способствующий раскрытию внутренних и внешних аспектов потенциала личности через активацию профессиональной мотивации и помогает достичь поставленных целей [7].

Казахстан в своем прогрессивном развитии, потребности профессионального расширения специальных навыков, как и многие прогрессивные государства, стал уделять особое внимание коучингу в рабочей среде как инструменту, способствующему самореализации молодых специалистов, методу, помогающему карьерному росту и саморазвитию на рабочем месте.

В нашей стране коучинг определяется как систематический процесс, нацеленный на содействие личности в достижении его целей и задач, базируется на принципах взаимного партнерства, сотрудничества и взаимной поддержки. Однако, несмотря на широкую популярность коучинга, его эффективность в контексте самореализации личности остается предметом недостаточного исследования. Коучинг очень скупно затрагивается исследователями, несмотря на его широкое применение как в сферах бизнеса, так и в государственной структуре управления, примером могут быть «Курсы переподготовки для государственных служащих, впервые назначенных на руководящую

административную государственную должность» Академии государственного управления при Президенте РК [8].

Научная методология исследований

Потребность рассмотрения проблемы изучения коучинга в профессиональной самореализации коренится в относительной новизне явления коучинга в Казахстане, причем его появление приходится на начало XXI века, что подтверждается в работе А. Кукубаевой [9]. Данное обстоятельство создает непосредственную потребность в более глубоком изучении эффективности коучинга, его особенности этнопсихологического характера, возможности влияния на личность и модификации возможностей, для повышения эффективности. Учитывая актуальную потребность применения коучинга в профессиональной среде и важность в контексте нехватки научных исследований, направленных на оценку влияния коучинг-подхода на процесс самореализации личности, исследования, связанные с коучингом, направленные на изучение молодых специалистов и выпускников вузов, особенно важны. Важность можно отразить в целях реализации стратегий и потребностей развития потенциала страны [10]. В связи с этой актуальностью нами была разработана программа изучения влияния коучинг-подхода на молодых специалистов и выпускников вузов по формированию их профессиональной траектории развития в рамках их самореализации в профессии. Целью исследования стало – выявление степени эффективности и влияния методов коучинга на процесс самореализации личности студентов, магистрантов, молодых специалистов в возрасте от 20 до 25 лет.

В приведённом исследовании рассматриваются участники онлайн- и офлайн-взаимодействия, что позволяет оценить влияние коучинга на процесс профессиональной самореализации. Фактором особенности проведенного исследования являются его возможности изучения в онлайн-формате, так как нами была разработана платформа с коучинг-методами, позволяющая расширить охват исследования и провести анализ полученных данных участников при помощи ИИ (искусственного интеллекта).

В исследовании «Mentoring and Coaching as a Learning Technique in Higher Education: The Impact of Learning Context on Student Engagement in Online Learning» авторы подчеркивают, что эффективность наставничества и коучинга зависит во многом от множества факторов, в том числе от способности наставника мотивировать студентов и помогать им сосредотачиваться на своих целях. Один из аспектов работы над целями в современных вызовах и качественных изменениях поддержания информационной наполненности - создание поддерживающей и стимулирующей среды для профессионального роста. А стимуляция зависит от возможностей постоянного качественного и количественного доступа, актуализации мотивации, что на сегодняшний день возможно осуществить лишь на онлайн-платформах и при помощи ресурсов ИИ.

Работы в онлайн-пространствах при помощи коучинг-подхода уже осуществляются исследователями стран дальнего и ближнего зарубежья, демонстрируя высокую значимость, эффективность, возможность охвата большего количество современной молодежи.

Профессиональная самореализация хорошо проявляет себя в стимуляции обучения, основанном на дизайне DBL (Design-Based Learning). DBL — это коммуникативный, диалоговый процесс, который не только оказывает помощь в обучении, но и способствует развитию профессиональной идентичности, самореализации через процесс практического применения приобретенных навыков и знаний, осознания возможностей практического влияния. DBL-коучинг может также стать инструментом вовлеченности в обучение и развитие. Он включает три основных элемента: целенаправленный коучинг, коучинговая среда и коучинговый диалог. Данные возможности DBL-коучинга подтверждены результатами исследования В. Диггелена. В. Диггелен, создав коучинг-среду для студентов выпускных курсов, подтверждает, что ключевым моментом признается создание безопасной и поддерживающей атмосферы при взаимодействии возможного в онлайн-пространстве [11].

Положительное влияние коучинга на онлайн-платформах было выявлено и в исследовании, проведенном на молодых специалистах здравоохранения в 2023 году. При применении коучинг-подхода в работе с профессиональной траекторией улучшилась работа организации, у менеджеров было замечено развитие лидерских навыков и в целом у персонала повысилась эффективность взаимодействия между собой. Авторы применяли смешанные методы исследования, где были собраны количественные и качественные данные с использованием матричного синтеза [12].

Учитывая анализ исследований, проведенных в мире, мы пришли к заключению о том, что выпускников бакалавриата и молодых специалистов необходимо поддерживать в переходе от теоретических знаний к практике. Важно обратить их внимание на формирование и постановку целей, развитие навыков саморефлексии, самореализации в профессиональной среде через развитие личностного потенциала, укрепление уверенности в собственных силах. За последние несколько лет использование коучинга в образовательной сфере в зарубежных странах увеличилось. Коучинг может предложить трансформационный и меняющий жизнь опыт, вдохновить на критическое осмысление ранних карьерных решений и (возможно, повторно) разжечь страсть и приверженность на всех этапах карьеры, а онлайн-возможности, существующие сегодня с поддержкой ИИ, могут стать той необходимой точкой старта в личностной самореализации профессионального направления так необходимого нашей стране сегодня.

Ориентируясь на полученные данные в ходе литературного обзора и рассмотрения возможностей коучинга нами были выбраны и приведены в действие исследования, направленные на изучение возможностей базовых методов коучинга в работе с выпускниками вузов и молодыми специалистами. В нашем исследовании приняли участие 70 студентов выпускных курсов MNU (Maqsut Narikbayev University) города Астаны в возрасте от 20 до 25 лет. Исследование базировалось на коучинг-методах, тесте и опросе:

- Опрос направлен на определение уровня осведомленности о коучинге, возможностях применения его в профессиональной деятельности и позиции профессиональной самореализации.
- Колесо жизненного баланса: данный метод помогает определить сбалансированность аспектов профессиональной деятельности, избежать выгорания и стрессовых ситуаций,

часто встречающихся в начале профессиональной карьеры, исследовать актуальное и желаемое профессиональное состояние участников исследования, выявить области, требующие особого внимания, для помощи в самореализации и развитии личностных качеств.

- Тест Суждений Самореализации Личности: данный инструмент направлен на выявление внутренних убеждений и оценок личности относительно собственного процесса самореализации.

- Метод GROW направлен на определение актуальных целей, реализации шагов и возможностей работы с определенными целями, создания плана работы, поддержки мотивации, раскрытия возможностей и альтернатив в достижении целей.

Результаты исследования и обсуждение

Исследование проводилось в два этапа в онлайн- и офлайн-форматах. Офлайн-формат заключался в глубинном интервью, прохождении выбранных коучинг-методов на бумажных носителях, совместно с исследователем. Совместное выполнение заключалось в использовании метода наблюдения исследователем во время процесса ответа на вопросы методов и выполнения оценки исследуемым (клиентом) своих индивидуальных качеств. В дополнение нужно отметить, что наблюдение необходимо было и для того, чтобы в дальнейшей исследовательской работе можно было применить уточнения и сравнения результатов для планировавшихся онлайн-результатов, полученных в ходе работы с разработанной онлайн-платформой.

В ходе исследования все студенты выпускных курсов уже были трудоустроены и/или проходили исследовательскую практику по специальности. Длительность трудовой деятельности составляла от 2 месяцев (календарных) до 6 месяцев. По этим данным мы можем утверждать, что первоначальный профессиональный опыт был получен исследуемыми на момент проведения исследования.

Так как исследование заключалось не только в проведении опроса, но и в применении коучинг-методов, исследование имело влияние на первичное построение профессиональной траектории молодых специалистов и/или выпускников вузов.

Проведенный опрос, состоящий из 70 вопросов, показал, что 70 участников исследования о коучинг-направлении имеют представление (80% студентов). Использовали коучинг-методы или проходили работу с коучем 40% участников. В связи с распространённостью данного метода во всем мире и его эффективности столь малый показатель применения коучинг-методов среди молодежи может заключаться в недоверии и/или нехватке коучей, готовых работать с молодыми специалистами в построении их профессиональной траектории.

Вместе с тем большинством участников исследования отмечались страхи и непонимание их профессиональных перспектив, возможностей построения карьеры по выбранной специальности. Чаще всего страхи и неизвестность в карьерных перспективах заключалась в непонимании своих возможностей самореализации. По результатам опроса 63% участников говорили о своей неуверенности в профессии и

непонимании своих сильных и слабых сторон. Данный показатель может превышать полученные данные, так как исследователи и участники работали впервые над опросом и наблюдалось недоверие участников исследования к исследователям, вместе с тем желание лучшей самопрезентации.

Особо стоит отметить, что на вопрос о том, как участники исследования справляются со своими промахами и успехами, ответ был в 89% - «делюсь с родными и друзьями, нуждаюсь в их поддержке». Данный вариант ответа также может означать минимальное понимание участников исследования своих сильных и слабых сторон, возможностей самореализации и личностного роста. В связи с этим работа с коучинг-методами может стать тем необходимым инструментом для студентов выпускных курсов (и не только) для понимания своих перспектив, возможностей личностного и карьерного роста, профессиональной инициативы для проявления себя в той сфере, которую он осознанно выбрал при поступлении в вуз.

Вопросы, касающиеся командной работы, стали еще одним аспектом, который показал слабые результаты, так, из 70 участников исследования только 23 готовы работать в командах, проявлять себя не только в качестве лидера, но и в качестве участника для более эффективной работы, имеют представление о том, что они могут эффективнее выполнять в группе и где им необходима поддержка других людей. Большинство участников исследования высказались о желании индивидуальной работы и нетерпении к другим участникам совместных проектов, в некоторых ответах (а это 15%) участники говорили о возможности самостоятельного формирования команды для работы над групповыми проектами, что тоже может говорить о трудностях работы в группе, что является показателем непонимания и/или незнания о своих сильных, слабых сторонах, возможностях и сферах, которые нуждаются в развитии.

Офлайн-опросник на бумажном носителе и онлайн-опросник на электронной платформе с идентичными вопросами были проведены с разницей в 3 рабочих дня. Перерыв между опросниками был необходим для того, чтобы участники, принимающее участие в исследовании, могли забыть вопросы опросника и снова ответить на них. Следует отметить, что полученные результаты отличались с разницей в 5-7%, не более, поэтому можно сказать о том, что участники исследования как в онлайн-, так и в офлайн-опроснике отвечали правдиво и результаты не могут подвергаться сомнению.

Следующий этап исследования заключался в выполнении коучинг-метода «Колесо жизненного баланса». Колесо жизненного баланса – это уникальный и один из наиболее распространенных методов работы в коучинг-подходе помогающий определить возможности для развития и сильные стороны, нуждающиеся в проявлении. В нашем исследовании метод «Колесо жизненного баланса» состоял из 8 сфер жизни, заключающих в себе как профессиональные, так и личностные аспекты, помогающие личности в самореализации. 8 сфер жизни – это условия работы, желание профессионального развития, профессиональных коммуникаций (коммуникаций с коллегами, наставниками, людьми, работающими в идентичной сфере), финансового аспекта (доходы), рабочей нагрузки, ощущения значимости, досуг, самореализация.

Выделенные сферы жизни показали, что в большинстве ответов участников исследования низкие показатели удовлетворенности проявляются в сфере досуга -

59%, 63% - в сфере профессиональной коммуникации, 67% - в сфере финансов (доходы). Неудовлетворённость данными сферами жизни может быть связана с небольшим опытом, невозможностью и/или страхом профессиональных коммуникаций с коллегами, наставниками, людьми, достигшими профессионального роста в сфере работы и развития, приобретения карьерных перспектив.

Тест «Суждений самореализации личности» дал интересные показатели, так, по шкалам «креативность» и «энергичность» участники исследования набрали в среднем 9 баллов из 12 возможных, что является высоким результатом и говорит о возможностях проявления себя в самореализации и активных взаимодействиях со своими сильными сторонами в адаптивности и профессиональном развитии. Полученные данные контрастируют с данными, полученными в ходе опроса, однако это может служить лишь подтверждением предположения о том, что участники исследования, выпускники вузов в полной мере не отдают себе отчета о своих сильных сторонах и не понимают возможности их проявления в профессиональной среде.

Мотивационный компонент также проявился в высоком показателе – 8 баллов из возможных 12. Это говорит о том, что у участников исследования мотивация к самореализации довольно высокая и может использоваться в положительном ключе при профессиональном проявлении себя по выбранной специализации.

Остальные шкалы и их показатели выявили низкий и средний уровень, с которыми есть возможность работать с применением коучинг-техник и при помощи наставников для расширения понимания своих возможностей в профессиональной сфере.

Заключительным методом проведенного исследования стал коучинг-метод GROW, направленный на определение актуальных целей. В нашем исследовании мы просили участников о том, чтобы цели были связаны с их профессиональной самореализацией и возможностями развития профессиональных перспектив.

Так, все участники, обозначили и корректно сформулировали свои профессиональные цели, расписали пошаговые инструкции в своей профессиональной самореализации. В формате офлайн-коммуникаций с исследователями корректировка целей и разъяснение метода проводились исследователями, в онлайн-версии применялись возможности ИИ. ИИ корректировал цель и предлагал коррекцию, изменения, перефразирование пошаговых инструкций к осуществлению целей.

По итогу работы как в онлайн-, так и в офлайн-формате исследование получило положительные отзывы участников. Например, участница И. 21 год – *«Мне очень помогло прохождение опроса. Я начала задумываться над теми вещами в своей профессиональной деятельности, о которых я еще никогда не думала и как-то не придавала им значение. Еще, конечно, очень помогло выполнение коучинг-методов GROW и колесо баланса. Я проходила колесо баланса когда-то, но не в такой интерпретации и не ждала от него многого, но я увидела, что мне нравится, что нет, а на что необходимо обратить внимание. GROW помогло поставить цель. Сейчас мне стало намного легче смотреть в свое будущее. Точно поняла, что буду еще использовать коучинг в своей жизни»*, участник Д. 23 года – *«Я работал во время своей учебы, но не по профессии, и уже не думал, что пойду в свою профессию, просто не понимал, что я там буду делать, не представлял, как*

себя проявить и к чему стремиться. Пройдя тесты, выполнив задания, я стал больше задумываться в позитивном ключе о профессиональной самореализации. Понял, что мне еще интересно работать в своем направлении, а не только учиться», участница С. 25 лет – «Всегда подозрительно относилась к коучингу, но после участия в исследовании поняла, что это хороший инструмент для себя и для использования в проектной работе. Особенно мне понравилось проходить коучинг онлайн, есть время и возможность подумать, решить для себя, что действительно важно, а что мне может быть было навязано родителями, друзьями, обществом». Ориентируясь на отзывы и результаты исследования, мы можем утверждать, что возможности профессиональной реализации при помощи коучинг-методов действительно работают и необходимы выпускникам вузов, молодым специалистам с небольшим опытом работы для того, чтобы понимать свои профессиональные перспективы, ставить цели и иметь представление о их реализации.

Заключение и выводы

На основании полученных данных можно заключить, что выпускникам вузов и молодым специалистам коучинг позволяет определить ясные цели и работать на их реализацию, применяя различные стратегии сессий, которые направлены на личностный и профессиональный рост. Рассматривая современные коучинг-подходы, необходимо выделить теорию изменений и развития личности, которая лежит в основе коучинга, направленная на изменение и развитие потенциала личности. Исследования показывают, что создание «психологического пространства» в коучинге позволяет выявить внутренние ресурсы, что также влияет на осознание потенциала. Следовательно, осознанность активно применяется в коучинге и способствует улучшению принятия решений и повышению эффективности. Теория мотивации и устойчивости имеет тесную связь с коучингом и влияет на способность адаптивности личности после трудностей, что также влияет на личностный рост и самореализацию молодого специалиста. Коучинг является инструментом развития уверенности в собственных силах и способности преодолевать жизненные препятствия [13]. Когнитивная составляющая коучинг-подхода помогает личности, применяющей корректно коучинг-инструменты пересматривать установки и убеждения, тем самым улучшая профессиональные и личные результаты как в профессиональной сфере, так и в личной.

В заключение можно сказать, что коучинг является эффективным инструментом для самореализации личности, однако, несмотря на доказательства эффективности коучинга, необходимо учитывать более глубокое понимание всех механизмов и влияния на результаты самореализации личности среди молодых людей в профессиональной среде и продолжать исследования влияния коучинг-инструментов в самореализации личности.

Вклад каждого автора

Методология – А.А. Исаханова, Л. Н. Ибраева, А.А. Бекенова

Цитирование – А.А. Исаханова, Л. Н. Ибраева, А.А. Бекенова

Написание текста, рецензирование и редактирование – **А.А. Исаханова, Л.Н. Ибраева, А.А. Бекенова.**

Список литературы

1. Recognising BEING in the BANI World Zoliswa R Tshetshe. *Recognising BEING in the BANI World* // Academia.edu. — URL: https://www.academia.edu/124806320/Recognising_BEING_in_the_BANI_world
2. Passmore, J., & Evans-Krimme, R. (2021). The future of coaching: A conceptual framework for the coaching sector from personal craft to scientific process and the implications for practice and research. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 715228. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.715228>
3. Zimmer, W. K., & Matthews, S. D. (2022). A virtual coaching model of professional development to increase teachers' digital learning competencies // *Teaching and Teacher Education*. 109, 103-544. DOI: 10.1016/j.tate.2021.103544.
4. Killoughery I. T., Lau P. W. C., Zhou P. (2024). Developing graduate attributes through the application of coaching theory // *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*. 15(1), 309-323. DOI: 10.21153/jtlge2024vol15no1art1889
5. Manal R., Mohamed D., Fatima-Zahra G. (2024). A Teachers' Coaching Approach to Sustainable Professional Development // *Journal of Teacher Education for Sustainability*. 26(1), 63-80.
6. Niels van der Baan N., Gast I., Gijsselaers W., Beausaert S. (2020) Coaching to prepare students for their school-to-work transition: Conceptualizing core coaching competences // *Education + Training*. 64(3), 398-415. DOI: 10.1108/ET-11-2020-0341
7. Pisklova M. V., Bekoeva M. I. (2021) Technology of pedagogical coaching as a basic model of supporting the personal development of students // *SHS Web of Conferences*. 121, 02001. DOI: 10.1051/shsconf/202112102001
8. Академия государственного управления при президенте РК. Курсы переподготовки для государственных служащих, впервые назначенных на руководящую административную государственную должность (по очной форме обучения) <https://www.apa.kz/ru/kursy-perepodgotovki-dlya-gosudarstvennykh-sluzhashhix-vpervyye-naznachennykh-na-rukovodyashhuyu-administrativnuyu-gosudarstvennuyu-dolzhnost-po-ochnoj-forme-obucheniya/>
9. Кукубаева А. Х., Ерниязова Д. Т. (2022). Самоактуализация личности в поликультурной образовательной среде // *Достижения науки и образования*. 1 (81).
10. Токаев К.К. Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана «Справедливый Казахстан: закон и порядок, экономический рост, общественный оптимизм» <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-spravedlivyy-kazahstan-zakon-i-poryadok-ekonomicheskij-rost-obshchestvennyy-optimizm-285014>
11. Van Diggelen, M. R., Doulougeri, K. I., Gomez-Puente, S. M., Bombaerts, G., Dirckx, K. J. H., & Kamp, R. J. A. (2021). Coaching in design-based learning: A theoretically inspired framework to support the construction of a coaching approach. *International Journal of Technology and Design Education*, 31(2), 305-324. <https://doi.org/10.1007/s10798-019-09549-x>
12. Hu, S., Välimäki, M., Liu, S., Li, X., Shumaila, B., Huang, W., Liu, X., Guo, W., Chen, W., Chen, J., & Hu, J. (2024). Coaching to develop leadership of healthcare managers: a mixed-methods systematic review. *BMC Medical Education*, 24(1), Article number: 1083. <https://doi.org/10.1186/s12909-024-06081-y>
13. Pérez de Guzmán Padrón S., Del Moral-Espín L., Pais I. (2024). The (new) moonlighting: between survival and self-realization at work. A look from the European experience // *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 42. No. 1. Pp. 41-57. DOI: 10.5209/crla.89110

А.А. Исаханова*¹, Л.Н. Ибраева², А.А. Бекенова²

¹Astana IT University, Астана қаласы, Қазақстан

²Maqsut Narikbayev University, Астана қаласы, Қазақстан

Кәсіби өзін-өзі жүзеге асырудағы коучинг тәсілінің тиімділігі

Аңдатпа. Қазіргі уақытта жоғары оқу орындарының түлектері мен жас мамандардың кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруы өзекті тақырыптардың бірі болып табылады, оны тек психология ғана емес, сонымен қатар әлеуметтік ғылымдардың басқа бағыттарыда қарастырады, дегенмен осы тақырып өзекті, әліде зерттелуді қажет етеді.

Бұл мақалада онлайн және офлайн форматтарда жеке тұлғаның кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруы үшін коучинг тәсілінің жұмыс мүмкіндіктері қарастырылған. Зерттеуге қатысушылардың коучинг тәсілі, оның әсері, жұмыс мүмкіндіктері, оны кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруда қолдану және түлектер мен жас мамандардың кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруындағы күрделі аспектілерді анықтау мақсатында «тұлғаның өзін-өзі жүзеге асыруы туралы пайымдаулар» тесті туралы хабардар болу бойынша сауалнамадан өту процесінде алынып, ұсынылған деректер.

Сонымен қатар, онлайн және офлайн форматта, жоғары оқу орындарының түлектері мен жас мамандарға арналған әзірленген платформа негізінде жеке тұлғаның күшті және әлсіз мүмкіндіктерін мақсат қою және талдау дағдыларын дамытатын базалық коучинг әдістері жүргізілді. Жұмыс барысында «Өмірлік тепе-теңдік дөңгелегі» және «GROW» сияқты кәсіби мақсаттар мен өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндіктерімен жұмыс істеу коучинг тәсілінің жетекші сұрақтары мен «негізгі» әдістерінің көмегімен олардың жеке мүмкіндіктерін түсінуді дамытуға, кәсіби мақсаттар қоюға, жұмыстың бастапқы кезеңінде мақсаттарды іске асыруға көмектесетіні анықталды. Сол сияқты бұл кәсіби қызметке жеке қызығушылықты арттырады және кәсіби өсу мен даму үшін жеке және кәсіби қасиеттерді маман ретінде жүзеге асырудағы және дамытудағы нақты іс-әрекеттер туралы түсінік береді.

Түйінді сөздер: коучинг, тұлғалық даму, тұлғалық өсу, тиімділік, кәсіби даму, кәсіби өсу.

А.А. Issakhanova*¹, L.N. Ibrayeva², A.A. Bekenova²

¹Astana IT University, Astana, Kazakhstan

²Maqsut Narikbayev University, Astana, Kazakhstan

The effectiveness of the coaching approach in professional self-realization of the individual

Abstract: Professional self-realization of university graduates and young professionals is currently one of the most relevant topics that not only psychology, but also many other areas of social sciences are considering, but this topic has not become less relevant or more studied. This article discusses the possibilities of the coaching approach for the implementation of professional self-realization in online and offline formats. The presented data were obtained during the study participants' survey on awareness of the coaching approach, its impact, job opportunities, its application in professional self-realization, and the "Judgments of personal self-realization" test to identify complex aspects in the professional self-realization of graduates and young professionals.

At the same time, basic coaching methods have been conducted, in online and offline formats, based on a developed platform for university graduates and young professionals, developing goal-setting skills and analyzing the strengths and weaknesses of a personality. In the course of the work, it was found out that even minimal attention with the help of leading questions and "basic" methods of the coaching approach in working with professional goals and opportunities for self-realization, such as the "Wheel of Life Balance" and "GROW" help in developing an understanding of one's personal capabilities, setting professional goals, and achieving goals at the initial stage of work on professions, this increases personal interest in professional activity and gives an idea of precise actions in professional self-realization and the development of personal and professional qualities for professional growth and development.

Keywords: coaching, personal self-realization, personal growth, effectiveness, professional self-realization, professional growth.

References

1. Recognising BEING in the BANI World Zoliswa R Tshetshe. Recognising BEING in the BANI World // Academia.edu. — URL: https://www.academia.edu/124806320/Recognising_BEING_in_the_BANI_world
2. Passmore, J., & Evans-Krimme, R. (2021). The future of coaching: A conceptual framework for the coaching sector from personal craft to scientific process and the implications for practice and research. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 715228. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.715228>
3. Zimmer, W. K., & Matthews, S. D. (2022). A virtual coaching model of professional development to increase teachers' digital learning competencies // *Teaching and Teacher Education*. 109, 103-544. DOI: 10.1016/j.tate.2021.103544.
4. Killoughery I. T., Lau P. W. C., Zhou P. (2024). Developing graduate attributes through the application of coaching theory // *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*. 15(1), 309–323. DOI: 10.21153/jtlge2024vol15no1art1889
5. Manal R., Mohamed D., Fatima-Zahra G. (2024). A Teachers' Coaching Approach to Sustainable Professional Development // *Journal of Teacher Education for Sustainability*. 26(1), 63–80
6. Niels van der Baan N., Gast I., Gijsselaers W., Beausaert S. (2022). Coaching to prepare students for their school-to-work transition: Conceptualizing core coaching competences // *Education + Training*. 64(3), 398–415. DOI: 10.1108/ET-11-2020-0341
7. Pisklova M. V., Bekoeva M. I. (2021). Technology of pedagogical coaching as a basic model of supporting the personal development of students // *SHS Web of Conferences*. 121, 02001. DOI: 10.1051/shsconf/202112102001
8. Akademiya gosudarstvennogo upravleniya pri prezidente RK. Kursy perepodgotovki dlya gosudarstvennyh sluzhashchih, vperveye naznachennyh na rukovodyashchuyu administrativnuyu gosudarstvennuyu dolzhnost' (po ochnoj forme obucheniya) [Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan. Retraining courses for civil servants appointed for the first time to a senior administrative public position (full-time)] <https://www.apa.kz/ru/kursy-perepodgotovki-dlya-gosudarstvennyx-sluzhashchix-vperveye-naznachennyx-na-rukovodyashchuyu-administrativnuyu-gosudarstvennuyu-dolzhnost-po-ochnoj-forme-obucheniya/>
9. Kukubaeva A. H., Erniyazova D. T. (2022). Samoaktualizatsiya lichnosti v polikul'turnoj obrazovatel'noj srede [self-actualization of personality in a multicultural educational environment] *Dostizheniya nauki i obrazovaniya*. №1 (81).

10. Tokaev K.K. Poslanie Glavy gosudarstva Kasym-Zhomarta Tokaeva narodu Kazahstana «Spravedlivyj Kazahstan: zakon i poryadok, ekonomicheskij rost, obshchestvennyj optimizm» [Message of the Head of State Kassym-Jomart Tokayev to the people of Kazakhstan "Fair Kazakhstan: law and order, economic growth, public optimism"] <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-spravedlivyy-kazahstan-zakon-i-poryadok-ekonomicheskij-rost-obshchestvennyu-optimizm-285014>

11. Van Diggelen, M. R., Doulougeri, K. I., Gomez-Puente, S. M., Bombaerts, G., Dirkx, K. J. H., & Kamp, R. J. A. (2021). Coaching in design-based learning: A theoretically inspired framework to support the construction of a coaching approach. *International Journal of Technology and Design Education*, 31(2), 305–324. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10798-019-09549-x>

12. Hu, S., Välimäki, M., Liu, S., Li, X., Shumaila, B., Huang, W., Liu, X., Guo, W., Chen, W., Chen, J., & Hu, J. (2024). Coaching to develop leadership of healthcare managers: a mixed-methods systematic review. *BMC Medical Education*, 24(1), Article number: 1083. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12909-024-06081-y>

13. Pérez de Guzmán Padrón S., Del Moral-Espín L., Pais I. (2024). The (new) moonlighting: between survival and self-realization at work. A look from the European experience // *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 42. No. 1. Pp. 41–57. DOI: 10.5209/crla.89110

Авторлар туралы мәлімет

А.А. Исаханова – PhD, Жалпы білім беру пәндері департаментінің қауымдастырылғын профессоры, Astana IT University, Мәңгілік Ел, 55/11 ЕХРО бизнес-орталығы, блок С1, 010000, Астана қаласы, Қазақстан

e-mail: assel.issakhanova@astanait.edu.kz

Л.Н. Ибраева – Жоғары гуманитарлық мектептің консультативтік психология бағдарламасының 2 курс магистранты, Maqsut Narikbayev University, Қорғалжын тас жолы 13, 020000, Астана қаласы, Қазақстан

e-mail: ibrayeva_linara@kazguu.kz

А.А. Бекенова – Жоғары гуманитарлық мектептің консультативтік психология бағдарламасының 2 курс магистранты, Maqsut Narikbayev University, Қорғалжын тас жолы 13, 020000, Астана қаласы, Қазақстан

e-mail: anara.bknv@gmail.com

Сведения об авторах

А.А. Исаханова – PhD, ассоциированный профессор Департамента общеобразовательных дисциплин, Astana IT University, Мангилик Ел, 55/11, Бизнес-центр ЕХРО, блок С1 010000, г. Астана, Казахстан.

e-mail: assel.issakhanova@astanait.edu.kz

Л.Н. Ибраева – магистрант 2 курса Высшей гуманитарной школы по образовательной программе «Консультативная психология», Maqsut Narikbayev University, Кургальжинское ш., 13, 020000, г. Астана, Казахстан.

e-mail: ibrayeva_linara@kazguu.kz

A.A. Бекенова – магистрант 2 курса Высшей гуманитарной школы по образовательной программе «Консультативная психология», Maqsut Narikbayev University, Кургальжинское ш., 13, 020000, г. Астана, Казахстан.

e-mail: anara.bknv@gmail.com

Information about authors

A.A. Issakhanova – Doctor PhD, Associate Professor, Department of General Education, Astana IT University, Mangilik El avenue, 55/11, Business center EXPO, block C1, 010000, Astana, Kazakhstan

e-mail: assel.issakhanova@astanait.edu.kz

L.N. Ibrayeva – second-year master's student, School of Liberty of Arts in the Educational Program of Consulting Psychology, Maqsut Narikbayev University, Kurgaljin highway 13, 020000, Astana, Kazakhstan

e-mail: ibrayeva_linara@kazguu.kz

A.A. Bekenova – second-year master's student, School of Liberty of Arts in the Educational Program of Consulting Psychology, Maqsut Narikbayev University, Kurgaljin highway 13, 020000, Astana, Kazakhstan

e-mail: anara.bknv@gmail.com