

Н.Т. Ошанова^{1*}, Г.Б. Нұрбекова², И.Т. Салгожа¹

¹Абай атындағы қазақ ұлттық педагогикалық университеті, Алматы қ., Қазақстан

²Қазақстандағы ICU Халықаралық коучинг қауымдастығы, Астана қ., Қазақстан

*e-mail: nurzhamal_o_t@mail.ru

КОУЧИНГ ИНФОРМАТИКА МҰҒАЛІМДЕРІН ДАЯРЛАУДЫҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ҚҰРАЛЫ РЕТІНДЕ

Аңдатпа

Мақалада информатика мұғалімдерін даярлауда коучинг технологиясын қолдану мүмкіндіктері қарастырылып, коучингтің негізгі құралдары, сондай-ақ коучингтің инновациялық білім беру технологиясы ретіндегі перспективалары сипатталады. Коуч-жаттықтырушы болашақ информатика мұғалімінің алға қойған мақсатына, қажетті нәтижеге жетуіне не кедергі болатынын анықтауға, белгілі бір жағдайда өзекті коучинг құралдарын пайдалана отырып, табысқа жету қадамдарын анықтауға көмектеседі. Мақалада қазақстандық білім беруде коучингті пайдалану тәжірибесі талданады. Зерттеу барысында педагогикалық практика нәтижелері бойынша студенттерге сауалнама жүргізілді. Сауалнамаларды талдау барысында студенттер, яғни болашақ информатика мұғалімдері өз қабілеттеріне сенімді емес және кәсіби қызметті жүзеге асыруда белгілі бір қиындықтарға тап болатынын көрсетті. Коучинг технологиясын қолдана отырып, болашақ информатика мұғалімдерін даярлауға ұсынылған тәсіл студенттердің өзіне деген сенімділігін, мақсаттар қою және оларға қол жеткізуді жоспарлау қабілетін, сабақта оқушыларды басқару дағдыларын дамытуды, коммуникативтік дағдыларды жетілдіруді қамтамасыз етеді. Мұның бәрі болашақ информатика мұғалімдеріне табысты және кәсіби қызметіне сенімді болуға көмектеседі.

Түйін сөздер: коучинг, коучинг құралдары, білім беру, білім берудегі инновациялық құралдар, информатика мұғалімі.

Аннотация

Н.Т. Ошанова¹, Г.Б. Нурбекова², И.Т. Салгожа¹,

¹Казахский национальный педагогический университет имени Абая, г. Алматы, Казахстан

²Международная ассоциация коучей ICU в Казахстане, г. Астана, Казахстан

КОУЧИНГ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПОДГОТОВКИ УЧИТЕЛЕЙ ИНФОРМАТИКИ

В статье рассматриваются возможности использования технологии коучинга в подготовке учителей информатики, описываются основные инструменты коучинга, а также перспективы коучинга как инновационной образовательной технологии. Коуч-тренер помогает определить, что мешает будущему учителю информатики достичь поставленной цели, желаемого результата, помогает в определении шагов к успеху, используя при этом инструменты коучинга, актуальные в определенной ситуации. В статье анализируется опыт использования коучинга в казахстанском образовании. В ходе исследования был проведен опрос студентов по результатам педагогической практики. Анализ анкет показал, что студенты, будущие учителя информатики, не уверены в своих силах и испытывают определенные трудности в осуществлении профессиональной деятельности. Предложенный подход к подготовке учителей по информатике с использованием технологии коучинга обеспечит развитие у студентов уверенности в себе, умения ставить цели и планировать их достижение, навыков управления учащимися на уроке, совершенствования коммуникативных навыков. Все это может помочь будущим учителям информатики стать более успешными и уверенными в своей профессиональной деятельности.

Ключевые слова: коучинг, инструменты коучинга, образование, инновационные инструменты в образовании, учитель информатики.

Abstract

COACHING AS AN INNOVATIVE TOOL FOR PREPARING INFORMATICS TEACHERS

Oshanova N.T.¹, Nurbekova G.B.², Salgozha I.T.¹,

¹Abai Kazakh National Pedagogical University named after, Almaty, Kazakhstan

²International Association of ICU Coaches in Kazakhstan, Astana, Kazakhstan

The article explores the possibilities of using coaching technology in the training of informatics teachers. It describes the main coaching tools and discusses the prospects of coaching as an innovative educational technology. A coach-trainer

helps identify obstacles preventing future informatics teachers from achieving their goals and desired outcomes. They assist in defining steps to success using relevant coaching tools for a specific situation. The article analyzes the experience of coaching implementation in the education system of Kazakhstan. During the research, a survey was conducted among students based on their pedagogical practice results. The questionnaire analysis revealed that future informatics teachers lack confidence and encounter difficulties in their professional activities. The proposed approach to informatics teacher training using coaching technology aims to develop students' self-assurance, goal-setting and planning skills, student management abilities during lessons, and improvement of communication skills. All of these aspects can help future informatics teachers become more successful and confident in their professional endeavors.

Keywords: coaching, coaching tools, education, innovative tools in education, informatics teacher.

Кіріспе

Жоғары білім беру жүйесін реформалаудың қазіргі кезеңінде болашақ мұғалімдерді оқыту мен тәрбиелеуді басқарудың жаңа заманауи технологияларын іздеу қажеттілігі туындады. Педагогикалық жоғары оқу орнын бітірушінің арнайы дайындығына (пәнді және оқыту әдістемесін білуге) ғана емес, оның жеке қасиеттері мен жетістіктерін бағалауға да жоғары талаптар қояды. Өзін-өзі дамытуға, жаңа техниканы, технологияны, жұмыс әдістерін игеруге дайындық бірінші орында. Заманауи білім берудің мақсаты білім алушылардың ұтқырлығын, жаңа технологияларды меңгеру, жетіспейтін ресурстарды іздестіру және пайдалану, өзін-өзі тәрбиелеу, білімді өз бетімен меңгеру қабілетін қамтамасыз ететін білім берудің табиғи функцияларын ояту. Сонымен қатар өзін-өзі тәрбиелеу мәселесі де ерекше өзектілікке ие. Білім алушылардың оқу іс-әрекетінің бұл бөлігі осы әрекетке сәйкес жаңа инновациялық технология негізінде ұйымдастырылса, онда оқу-тәрбие процесінің сапасын арттыруға мүмкіндік береді. Осыған байланысты білім алушының жеке мүмкіндіктері мен қабілеттерін ашуға негізделген жоғары педагогикалық білім беруді даралаудың перспективалы бағыттарының бірі ретінде коучинг тәсілін атап айтуға болады.

Коучинг дегеніміз не? Коучинг – бұл басқа салада бұрыннан белгілі, білім беру саласына енді қолданылып жатқан әдіс. Коучингтің бастаушысы Гарвард университетінің профессоры және спортшы Тимоти Голуэй /Timothy Gallwey/. Коучинг – бұл адамның қалаған мақсаттарға жету жолында қозғалысын жеңілдететін ортаны (әңгімелесу және мінез-құлық арқылы) жасау өнері. Т.Голуэйдің өзінің еңбегінде коучингті «адамның мүмкіндігін оның тиімділігін арттыру мақсатында ашу технологиясы» деп анықтады [1].

ICF (Халықаралық коучинг федерациясы) коучингті келесідей анықтайды «Клиенттің ойы мен шығармашылығын ынталандыратын серіктестік процесі, онда ол коуч-тренер көмегімен өзінің жеке және кәсіби әлеуетін барынша арттырады» [2]. Басқаша айтқанда, коучинг басқа адамға А нүктесінен В нүктесіне жетуге көмектесу. Адамның ішкі әлеуетін белсендіретін арнайы сұрақтар арқылы қалаған нәтижеге жету қадамдарын анықтау, іске асыруға көмектесу.

Коучинг – жоспарланған нәтижеге жетуде білім алушының ішкі ресурстарын жаңартудың инновациялық технологиясы. Коучинг сонымен қатар білім алушылардың жеке дамуы мен оқытудағы инновациялық қолдау технологиясы болып табылады, бұл әсіресе білім алушыға бағытталған білім беру жағдайында маңызды. «Коуч» терминін 20 ғасырда Томас Леонард мақсатқа жету үшін кеңес беру термині ретінде енгізген [3].

Қазіргі уақытта коучинг шетелде өте кең тараған. Ол тек спортта ғана емес, бизнесте, экономикада, саясатта, білім беруде және адам қызметінің басқа да маңызды салаларында қолданылуда. Коучинг – ішкі әлеуетті жұмылдыру, қажетті қабілеттерді дамыту және жаңа дағдыларды қалыптастыру арқылы адамға оңтайлы уақытта маңызды мақсаттарға жетуге көмектесетін консультативтік қолдаудың бір түрі. Коучинг оқыту үдерісіне жаңа көзқарас құруға, интерактивті элементтерді енгізуге, мұғалімдер үшін де, оқушылар үшін де жаңа мағына беруге, нәтижеге деген ынта мен жауапкершілікті арттыруға мүмкіндік береді.

Әдіснама. Қазіргі уақытта көптеген табысты адамдар, кәсіпкерлер, ірі корпорациялардың топ-менеджерлері коуч-тренерлерге жүгінеді.

Коучинг қолданылу саласына байланысты келесі түрлері бар:

- Өмірлік коучинг – бұл ұғым өте кең, өйткені ол өмірдің барлық дерлік салаларын қамтиды: жеке тиімділікті арттыру, отбасын құру және әртүрлі қарым-қатынастар, физикалық жағдайды жақсарту және жеке өсу.

- Бизнес коучинг – келесі аспектілерді қамтиды: бизнесті ашуға, жылжытуға және кеңейтуге көмектесу, сонымен қатар қызметкерлер мен менеджерлерді оқыту.

- Мансап бойынша коучинг – бұл клиенттің бұрын тартылмаған жасырын қабілеттері мен ресурстарын анықтауға көмектесетін оқыту түрі. Сондай-ақ лайықты жұмыс табуға және мансап құруға көмектесу.

Бұл негізгі классикалық классификация.

Зерттеу материалдары мен әдістері

Мақсаты: Білім беру жүйесінде коучинг құралдарын пайдалану мүмкіндіктерін зерттеу. Білім беру жүйесінде оқытудың тиімділігін арттыру құралы ретінде коучингті екі бағытта қолдануға болады:

1) коучингтің көмегімен мұғалім өз мамандығы бойынша қай жерде даму керектігін және өзінің педагогикалық шеберлігін қалай жетілдіру керектігін жақсы біледі;

2) мұғалім оқудағы белсенділігін, саналылығы мен жауапкершілігін арттыра отырып, білім алушылар арасында авторлық позицияны танытуға көмектеседі.

Әдіснама: педагогикалық қызмет саласындағы педагогтардың шетелдік және отандық әдістемелік тәжірибесін талдау және жүйелеу. Коучинг және коучинг құралдарын білім беруде пайдалану мүмкіндіктері зерттелген отандық, шетелдік ғалымдардың еңбектеріне талдау жасалды.

Зерттеу барысында келесі әдістер қолданылды:

- теориялық: психологиялық-педагогикалық және ғылыми-әдістемелік әдебиеттерді теориялық талдау және синтездеу, жалпылау, салыстыру, жіктеу;

- эмпирикалық: нормативтік құжаттарды зерттеу; қатысушыларды бақылау, сауалнамалар, әңгімелер, сұхбаттардың әртүрлі түрлерін қолдану арқылы сауалнама жүргізу; әртүрлі оқыту әдістерін қолдана отырып, университетте оқу процесін ұйымдастыруды зерттеу.

Н.А. Зырянованың айтуынша, оқытудағы коучингтің мақсаты – білім білім алушыға белсенді және саналы түрде білім алуға көмектесу, олардың өз бетінше білім алу ниетін қолдау, олардың әлеуетін барынша арттыруға, дағдыларын дамытуға, оқу міндеттерін жақсы орындауға және соның нәтижесінде алға қойылған мақсатқа жетуге көмектесу [4].

«Коучинг» ұғымының классикалық интерпретациясын шындыққа негізделген кейбір нақтылаулармен қолданамыз. Біздің зерттеуіміздегі коучинг – бұл тұлғаның маңызды мақсаттарына жетуге, жоспарлаудың тиімділігін арттыруға, ішкі әлеуетті жұмылдыруға, қажетті дағдыларды дамытуға, нәтиже алудың озық технологияларын меңгеруге бағытталған оқытудың өзара әрекеттестік технологиясы [5]. Қазіргі таңда көптеген коучинг мектептері мен коучинг түрлері бар. Коучинг негізін салушылар қатарында Тимоти Галуэй, Т.Дж.Леонард, Дж.Уитмор және т.б. Коучингте психологиялық аспект өте маңызды рөл атқарады. Коучинг психологияда, білім беруде белсенді түрде қолданылады, бірақ әлі де іскерлік қызмет аясында басымдырақ болып табылады.

Коуч-тренер тек клиентке қажетті жауаптарды, шешімдерді өз ішінде табуға бағыттайды және көмектеседі. Коучинг тәсілі күшті алға ұмтылуға жаңа серпін береді, бірақ, кеңес беруден айырмашылығы, арнайы білім бермейді. Кеңес беруде маман өзінің жеке тәжірибесімен, ақпаратымен және білімімен бөліседі. Ал коуч-тренер клиентті шешімдерді өзі қабылдап, мақсатқа жетудің нақты анықталған қадамдарын өзі анықтауға бағыттайды.

Коучингтің менторлықтан айырмашылығы жалпы дамудың орнына нақты анықталған мақсаттарға жетуге бағытталған.

Ал тәлімгерліктен айырмашылығы, коучинг икемді және өзгермелі және ол әртүрлі салаларда қолданылады: бизнестен денсаулыққа және жеке дамуға дейін.

Жеке коуч-тренердің болуы нәтиже мен табысқа жету жолын айтарлықтай қысқартады. Қазіргі уақытта көптеген табысты адамдар, кәсіпкерлер, ірі корпорациялардың топ-менеджерлері коуч-тренерлерге жүгінеді.

Коучинг пен кеңес беруді кез келген тақырып пен бағытта, соның ішінде білім беру саласында қолдануға болады. Қоғамдық өмірдің басқа салаларындай білім беру саласы да дер кезінде жаңғыртуды қажет етеді және заманауи технологиялар мен жаңа тәсілдерді қолдануы керек. Осы саладағы инновациялық шешімдердің бірі мұғалімдер мен білім алушыларға оқу нәтижелеріне оң әсер ететін жаңа мүмкіндіктер мен идеялар беретін білім беруде коучинг құралдарын қолдануда оның принциптерін ескеру қажет.

Коучингтің негізгі принциптері: барлық адамдарда күнделікті өмірде көрсететін ішкі қабілеттерге қарағанда әлдеқайда үлкен ішкі қабілеттер бар; сәтсіздіктен емес, табыстан үйрену; мәселеге емес, оны шешуге назар аудару; бағдарлық: бүгіннен болашаққа (өткен шақ жоқ) (1-сурет); барлық жауаптар адамның ішінде – адам өзін бағалайды, сыртқы кеңес пен бағалау қажет емес. Бұл принциптер

мақсатты анықтауға, жоспар құруға, әрекетке көшуге, шабыттандыруға, ынталандыруға, қобалжудан арылуға көмектеседі. Ол адамдардың күшті жақтарын ашады, ең жақсы жеке нәтижеге жету үшін оларға жеке кедергілер мен шектеулерді жеңуге көмектеседі; оларды топ мүшелері ретінде тиімді жұмыс істеуге ынталандырады.



Сурет 1. Коучингтің негізгі принциптерінің бірі

Коучинг Милтон Эриксонның бес принципіне негізделген [6]:

Бірінші – барлық адамдарда бәрі «жақсы». Барлығы «ОК». Көбінесе біз өзімізді, әрекеттерімізді «дұрыс емес» немесе басқа адамдарды «қалыптан тыс/ауытқуы бар» деп санаймыз. Міне, біз өзімізбен жұмыс істеуді тоқтатамыз, бас тартамыз немесе басқа адамды түсінуден, онымен қарым-қатынас орнатудан бас тартамыз. Эриксонның бірінші қағидасы бойынша априори біз бәріміз қалыптымыз/жақсымыз, бәрі «ОК». Сіз өмірлік қиындықтарды, сәтсіздіктерді балалық шақтағы жарақаттармен немесе ащы өмір тәжірибесінен туындаған таңқаларлық нәрселермен ақтамауыңыз керек. Дәл осындай принцип басқа адамдарға да қатысты - оларда бәрі жақсы, дәл қазір біз оларды түсіне алмаймыз немесе мұны істегіміз келмейді.

Екінші – сізде мақсатқа жету үшін қажет нәрсенің /ресурс/ бәрі бар. Әрбір адамның (оның ішінде сізде) сыртқы (ақша, байланыс, адамдар және басқа да материалдық және ақпараттық ресурстар) және ішкі (тәжірибе, білім, дағдылар, таланттар) барлық қажетті ресурстар бар. Бұл принципті білу сізге дәл қазір қалаған нәрсеге қол жеткізе алмауыңыздың барлық мүмкін болатын «себептерін» жоюға мүмкіндік береді, сонымен қатар мақсаттарыңызға жетуге және «Дәл осы жерде» және «қазір» бақытты болуға көмектеседі. Әр адамда өз мәселесін шешуге қажетті ресурстың бәрі бар. Бұл ұстаным адамның әлеуеті зор екенін, ең бастысы оны аша білу екенін білдіреді.

Үшінші – барлық адамдар оң ниетпен қозғалады. Әр адам тек өз игілігі үшін әрекет етеді. Ешкім өзіне зиян келтіргісі келмейді. Адамның табиғаты кез келген әрекетінің мақсаты – өзіне жақсылық тілеу екендігінде. Осылайша, адамдардың әрекеттері, тіпті басқаларға зиян келтіретін әрекеттері бастапқыда теріс зарядты алып жүрмейді. Мәселе мынада, адамдар мақсатқа жету үшін әрқашан экологиялық таза жолды таңдай бермейді. Бірақ мұны түсіну адамның әрекетінің себебін жақсы түсінуге және онымен ортақ тіл табуға мүмкіндік береді. Біздің әрбір әрекетіміздің негізінде ниет оң болуы қажет, тек жақсы ойлар, жақсы ниеттер болуы керек.

Төртінші – әрқашан өзгерістер болары сөзсіз, біз одан қаша алмаймыз. Бұл қағидада біз кез келген өзгерістерге қарсы тұрмауымыз керек, өйткені олар бәрібір болады және олар біздің дамуымызға ықпал етеді. Бәрі өзгереді, біз өзгереміз. Тағы бір нәрсе - қай бағытта? Жалпы жағдайда бізде әрқашан таңдау бар: Бірде жоғары - бақыт, сәттілік, махаббат, өз таланттарын дамыту, басқа адамдар мен Әлемнің игілігі үшін; Не төмен – қайғыру, реніш, ашу, ауру, жалғыздық т.б.

Бесінші – біз әрқашан ең жақсы таңдау жасаймыз, біз таңдаған шешім көп шешімнің ішіндегі ең жақсысы. Өткенге көз жүгіртсек, біздің тарапымыздан атқарылған істер мен шешімдер көп. Көбінесе біз бұл әрекеттер мен шешімдерді қате деп бағалаймыз. Дегенмен, біз қандай шешім қабылдасақ та, сол нақты жағдай үшін және сол сәтте біз үшін ең жақсы шешім екенін мойындау маңызды. Сондықтан ешкімді сөгуге немесе айыптауға болмайды. Бұл принцип мәселені шешудің барлық мүмкін нұсқаларын салыстыра отырып, барлық артықшылықтар мен кемшіліктерді бағалай отырып, біз ең жақсысын таңдаймыз дейді. Бұл принцип бойынша біз кінәліні іздемей, ренжімей қорытынды жасап, тек алға жылжимыз. Біз таңдаған шешім – ең жақсы шешім.

Коуч-тренер жұмыстың осы негізгі қағидалардың орындалуын қамтамасыз ете отырып, өзінің коуч құралдары мен бағдарламаларын әрбір білім алушыға жеке таңдайды.

Кәсіби-педагогикалық білім берудің алдында тұрған тағы бір маңызды мәселе – болашақ мұғалімдердің өзін-өзі дамытуға дайындығын қалыптастыру. Білім алушы ұмтылуы тиіс өзін-өзі дамыту мақсаттарын анықтау – өте күрделі міндет. Білім алушы коуч-мұғаліммен бірлесе отырып, өзінің жеке мақсаттарын анықтай алуы, оқу іс-әрекетінің не үшін қажет екенін түсінуі, мамандығы

бойынша өзі туралы ойлануы және өз ісінде қандай биіктерге қол жеткізгісі келетінін түсінуі өте маңызды.

Коучинг әдістерін пайдалану және оқыту процесінде білім алушымен арнайы жұмыс ең алдымен заманауи мұғалімнің кәсіби дайындығында талап етілетін, олардың мақсат қою, жоспарлау және мақсатқа жету дағдыларын қалыптастыруды қамтамасыз ету үшін қажет. Бұл дағдыларды меңгертуде коучингтің келесі принциптеріне сүйенуге болады.

Коучингтің негізгі принциптері:

- болашаққа бағдарлау (коучинг болашақта дамуға, мақсат қоюда дұрыс бағытты таңдауға негізделген);

- дербестік (коучингтің негізгі міндеті - өзін-өзі дамытуға және нәтижелерді арттыруға көмектесу);

- даралық (әр адам өзінің табиғи мүмкіндіктеріне сүйене отырып, өз бетінше мақсат құруы керек);

- мақсаттарды нақты анықтау (бұл принцип белгілі бір уақыт шеңберінде материалистік мақсатты тұжырымдау қажет екендігіне негізделген);

- жеке мотивация (бұл принцип алға қойылған мақсаттарға жету жолын анықтайтын тиімді мотиваторларды табуға көмектеседі).

Коучинг технологиясын қолдану кезінде жеке мақсаттарды қоюға (анықтауға) және оларға жету жоспарын құруға ерекше назар аудару керек. Коуч болашақ мұғаліммен бірге аралық мақсатқа жету процесін үнемі қадағалап, әр кезеңнен кейін орындалатын жетістікті бағалауы қажет.

Е.И. Рогов айтуынша, білім берудегі коучингтің мақсаты білім алушыларға саналы түрде білім алуға, білімді қызығушылықпен меңгеруге, олардың әлеуетін мүмкіндігінше ашуға, барынша арттыруға, іскерліктер мен дағдыларды дамытуға, бағдарламаны тиімдірек меңгеруге және тапсырмаларды орындауға көмектесу болып табылады [7].

Білім беруде тұлғаға бағдарланған оқыту идеялары қарқынды дамып келеді, оның ішінде олар көптеген елдердің білім беру стандарттарында білім алушыны өз ойын еркін жеткізе алатын, оқығанынан ой қорыта алатын тұлға дайындау қажет делінген. Осыған орай, оқу-тәрбие жұмысында тұлғаға бағытталған білім беруді жүзеге асырудың практикалық технологияларын, сондай-ақ педагог кадрларды даярлау жүйесін дамыту біздің елде де біршама қалыптасып келеді. Сондықтан коучингті оқу-тәрбие үдерісін жаңғыртудың тиімді құралы ретінде қарастыруға болады, өйткені ол тәжірибеде тексерілген, өзара әрекеттестік жүйесі.

Мемлекеттік білім беру стандартында бекітілген негізгі жалпы білім берудің негізгі білім беру бағдарламасын меңгеру нәтижелеріне қойылатын талаптар, сонымен қатар, білім берудің мақсаттарын өз бетінше анықтау мүмкіндігін қамтитын мета-пәндік талаптар білім алушыдан белсенділік, әртүрлі жағдайларда сәтті стратегияларды таңдау және оқу іс-әрекетін өз бетінше жоспарлау және жүзеге асыру, сонымен қатар жеке білім беру бағытын құра алуды талап етеді. Ал, білім беруде коучинг технологиясын пайдалану білім алушыларға осы дағдыларды игеруде тиімді құрал болып табылады.

Зерттеу нәтижелері және оларды талқылау

Алматыда өткен Erickson Coaching International ұйымының ашық отырысында коучинг шекарасы кеңейтіп, кәдімгі іскерлік ортадан шығып, бірте-бірте білім беруде тамыр жайып келе жатқандығы айтылды. Қазақстандық білім беру жүйесіне келетін болсақ, оған коучинг бұрыннан енгізілген және соның бір мысалы – Назарбаев мектептерінде мұғалімдермен және кураторлармен белсенді жұмыс жүргізіліп келеді. Қазақстанда коучинг 2003 жылы тарай бастады, алғашқыда оның не екенін көп адамдар түсіне бермеді. Бірақ кейін кәсіби коуч-тренерге дейін жеткен «алғашқы коуч тренерлер» де болды. Қызығушылықтың екінші толқыны 2007-2008 жылдары бизнес қауымдастықтан келді, бірте-бірте менеджерлер белгілі бір құралдарды пайдалана бастады [8].

Қазіргі білім беруде білім алушылардың оқу-кәсіби бағдарын арттыру құралы ретінде коучинг әдістерін дамытуға жағдай жасау қажет. Коучинг әдістерін қолдану кезінде адам әрқашан белсенді тұлға, өз білімінің кез келген процесінің бастамашысы ретінде әрекет ететінін есте ұстаған жөн [9].

Осыған орай Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті өз қызметкерлеріне 2021-2022 ж. оқу жылында «Білім берудегі коучинг» атты біліктілікті арттыру курсына ұйымдастырды.

Курс барысында білім беруде, білім беру жүйесіндегі басқару ісінде қажетті коучинг құралдарымен танысып, өз білімдерін арттырды. Коучинг құралдары – бұл маманның мақсатқа жету үшін қолданатын құралдары. Коучинг әдістері мен құралдарының айырмашылығы туралы айтатын болсақ: әдіс - бұл клиентпен жұмыс түрі, ал құрал арқылы коуч-тренер мақсатқа қол жеткізеді. Коучинг сессия кезінде

білім беруде қолданылатын коучинг құралдарын пайдаланудың қыр-сырымен танысып, тәжірибе алмасты. Атап айтсақ:

«Сұрақ-жауап» әдісі – коучингте кең тараған. Бұл әдістің негізгі құралдары бірнеше түрдегі сұрақтар болып табылады:

Жабық – нақты жауаптарды қамтамасыз етіңіз, иә/жоқ жауаптар: «Сіз нешедесіз?», «Сізге жұмысыңыз ұнай ма?» және т.б.

Ашық – нақты жауап алуды білдірмейді. Клиентке өзі, мансабы және т.б. туралы еркін сөйлесу мүмкіндігін беру.

Сұрақ қою – бұл сұрақтар клиенттің түсінігін тексеру үшін қойылады: «Мен мұны дұрыс түсінемін бе ...?».

Клиентке – бірнеше жауаптардың болуын қамтамасыз ету.

«... болса ше?» Бұл жағдайда коуч-тренер клиенттің күмәнімен жұмыс істейді. Мысалы, адам: «Менде бұған ... жоқ», «Бұл идея ешкімге ұнамайды» дейді. Коуч-тренер: «Егер сіз ... тапсаңыз ше?», «Егер сіздің идеяңыз біреуге ұнаса ше?» деп сұрауы мүмкін. Осының арқасында адам өзінің сенімсіздігі мен теріс пікірмен қарамауды үйренеді, мәселелерді шешудің жаңа жолдарын табады.

Коучингтің бұл әдісі клиентке оны шешу жолында отырып, жағдайды өз бетінше бағалауға және сипаттауға көмектеседі. Кейде адам маманға сұрақ қойғысы келеді және сұрақты құрастыру кезінде оған жауап келеді. «Сұрақ-жауап» дәл осындай фокусқа ие. Коуч-тренер жетекші адамға оны шешуге біркелкі апаратын сұрақтар қояды.

GROW моделі – мақсаттарға жету әдістемесі болып табылады, мұнда (2-сурет):

G (Goal) – Мақсат. Мақсаты: Біз неге қол жеткізгіміз келеді? Мақсат – бұл адам қол жеткізгісі келетін соңғы нүкте. Мақсат өте анық белгіленуі керек – оған жеткен адам оны бірден түсінеді.

R (Reality) – шындық. Шындық: қазір не бар? Шындық – қазіргі жағдай. Мәселе неде, мақсат қаншалықты алыс?

O (Options) – параметрлер. Мүмкіндіктер: қандай мүмкіндіктер бар, қалаған нәрсеге жетудің қандай жолдары бар?

W (Way Forward) – алдағы жол. Әрі қарайғы қадамдар. Мүмкіндіктер мақсатқа жету үшін қажетті әрекеттерге айналуы керек [10].



Сурет 2. GROW моделі

SCORE моделі ойлауды мәселеден шешімге ауыстыруға көмектеседі. SCORE моделі - мәселелерді шешу және мақсаттарға жету үшін ақпарат жинаудың әмбебап әдісі. Бұл жағдайды сұрыптауға және ағымдағы күйден қажетті күйге қалай өту керектігін түсінуге көмектеседі. Модельді 1987 жылы нейролингвистикалық бағдарламалау бойынша сарапшылар Роберт Дилтс пен Тодд Эпштейн жасаған.

SCORE моделі психологияда, копирайтингте, бизнесте, коучингте, клиенттермен кез келген жұмыста, күнделікті мәселелерді шешуде, мақсат қоюда, перспективаларды талқылауда т.б. қолданылады. Клиенттермен жұмыс істеуде SCORE моделін қалай пайдалануға болады? Алдымен «белгілерді» анықтаймыз, сосын себептерін анықтаймыз, содан кейін біз қажетті нәтижелерді анықтаймыз, ресурстарды түгендеп, ұзақ мерзімді перспективада мәселені не шешетінін анықтаймыз.

SCORE:

S (*symptoms*) – белгілер. Не дұрыс емес?

C (*causes*) – себептері. Неге олай?

O (*outcomes*) – нәтижелер. Мәселені шешкеннен кейінгі идеалды сурет (қалай болды - қалай болуы керек).

R (*resources*) – ресурстар. «Симптомдарды» қалай жоюға болады, мәселені қалай шешуге болады?

E (*effects*) – әсерлер. Егер сіз қалаған нәрсеге қол жеткізе алсаңыз, не болады? Ұзақ мерзімді пайдасы қандай?

SMART моделі. Мәселені қалай шешуге керектігін білмеген уақытта, мақсатқа жетуді неден бастау керектігін түсіну үшін SMART моделін пайдалануға болады. Бұл әдіс өмірдің әртүрлі салаларында қолдануға болатын әмбебап әдіс. SMART-талдау сізге жеке (қысқа, орта немесе ұзақ мерзімді жоспарды) жоспарлауда әрі қарай даму жолын және олардың басымдылықтарын анықтауға көмектеседі. SMART технологиясы бизнесте де өте тиімді. Ол компанияларды басқаруда белсенді қолданылады. Бұл әдісті нәтижені болжауға болатын жағдайларда қолданған жөн. SMART – бұл қойылған мақсаттың 5 белгісі:

Specific – нақтылық. Мақсат нақты және түсінікті болуы керек, ол процесс емес, нәтиже болуы керек. Оны мүмкіндігінше анық көрсету қажет.

Measurable – өлшенетін. Бұл критерийсіз мақсатқа қол жеткізудегі прогресті қадағалау, жетістік процесін кезеңдерге, ішкі мақсаттарға бөлу және сәйкесінше мотивацияны сақтау мүмкін емес. Мақсатты мәре сызығында қол жеткізу қажет нақты сандық көрсеткіш түрінде көрсетіңіз.

Achievable – қол жеткізуге болатын. Мақсат қоймас бұрын, оған жетудің жолы бар екеніне көз жеткізіңіз, ал мақсатқа жету сіздің жауапкершілік аймағыңызда жатыр. Мақсаттың шынайы екеніне көз жеткізіңіз. Сіз қойған мақсат өлшенетін нәтижелерге ие болуы керек. Нәтижені қалай өлшеуге болатынын түсіну қиын болған кезде масштабтауды қолданамыз (Мақсатыңызға қазір қаншалықты жақын екеніңізді 1-ден 10-ға дейін бағалаңыз. Мақсатыңыз орындалды деп санау үшін қанша ұпай алғыңыз келетінін 1-ден 10-ға дейін бағалаңыз.). Сіз бұл нәтижеге жеткеніңізді қайдан білесіз? Оған қол жеткізу үшін сізде ресурстар (сыртқы және ішкі) болуы керек немесе сіз осы ресурстарды алуыңыз керек. Сіздің қорларыңыз бен ресурстарыңызды қараңыз.

Realistic/Relevant – шынайы/ сәйкес. Мақсатқа жету үшін өз мүмкіндіктерін бағалау қажет. Мақсатқа жету үшін не қажет екенін және қазіргі уақытта не жетіспейтінін анықтау. Сондай-ақ, ол мақсат басқа өмірлік мақсаттарыңызбен сәйкес болуы керек, оларға қайшы келмеуі керек.

Timed – уақыты анықталған. Мақсатқа жету үшін нақты мерзімдер болуы керек. Кейбіреулер үшін бұл тармақ ең қиын болады - біз мақсатымызға нақты мерзім белгілейміз. SMART моделіне сәйкес сұрақтар жіктемесін 3-суреттен көруге болады.

SMART моделі			
S	Specific	нақты	Қандай нәтижелерге қол жеткізу керек? Күтілетін нәтижелердің сапалық көрсеткіштері мен сипаттамалары қандай?
M	Measurable	өлшемді	Сандық көрсеткіштер қандай? Олардың сипаттамалары/өлшемдері қандай? Мақсатқа жетуді бағалауға не мүмкіндік береді?
A	Achievable	қол жетімді және тартымды	Қандай әрекеттер жасау керек? Әрекеттер тізбегі қандай болуы керек, басымдықтар қандай? Мақсатқа жету үшін қандай күш қажет? Мақсатқа жету үшін қандай нәтижелер қажет?
R	Relevant Realistic	шынайы ресурсты	Алға қойылған мақсат табысқа жету үшін маңызды ма? Орындаушы немесе сіз мақсатқа жете аласыз ба?
T	Time- framed	уақыты анықталған	Мақсатқа қашан, қай уақытта жету керек?

Сурет 3. SMART моделіне сәйкес мақсатты анықтау сұрақтары

Коучинг дөңгелегі немесе өмірлік тепе-теңдік (баланс) дөңгелегі. Баланс дөңгелегі - коучинг құралы. Дөңгелек қызығушылық аймағын әртүрлі бұрыштардан көруге көмектеседі. Ең көп назар аударуды қажет ететін аймақтарды анықтайды. Және осы бағыттардағы әрекеттер туралы шешім қабылдауға көмектеседі. Әдетте, баланс дөңгелегі бір жылға, кейде жарты немесе екі жылға жасалады. Дөңгелекті өмірдің жеке салаларын қарастыру үшін де, командалармен жұмыс істеу үшін қолдануға болады. Бұл құралдың арқасында адам өзінің күшті жақтарын анықтай алады, сондай-ақ оның өмірінің қай саласы әлсірегенін және түзетуді қажет ететінін анықтай алады. Бұл құралда «Уақыт шкаласын» негізге ала отырып, «1-ден 10-ға дейінгі шкала» мақсатқа жету дәрежесін өлшейді: Сіз қазір қайдасыз? Масштабты жоғарырақ нүктеге жылжыту үшін басқаша не істейсіз?

Өмірлік тепе-теңдік дөңгелегі - сіздің өміріңізде нені өзгерткіңіз келетінін түсінуге көмектесетін әдіс. Тепе-теңдік дөңгелегі секторларға бөлінген шеңбер болып табылады. Әдетте 8 сектор болады, көбірек жасауға болады. Шеңбердегі әрбір сектор адам өмірінің маңызды аймағын, рөлін немесе аспектісін білдіреді. Өмірдің тепе-теңдік дөңгелегі мысалында әдетте классикалық 8 сектор тандалынады: мансап; отбасы; достар; денсаулық; хобби; ақша; демалыс; өзін-өзі дамыту. Бұл құрал сіздің қызығушылық аймағыңыздың маңызды бағыттарын қарастыруға және жоспарлауға мүмкіндік береді. Мысалы, жобаны әзірлеу, негізгі клиенттермен жұмыс және т.б.

Баланс дөңгелегі өміріңіздің барлық маңызды элементтерін өте көрнекі түрде елестетуге көмектеседі. Сондай-ақ, басымдықты белгілеуге, ең көп нәтиже беретін нәрсені таңдауға, келесі қадамдарды жоспарлауға мүмкіндік береді. Бұл коучинг құралдарының негізгі идеясы ақпарат беру және іс-әрекеттің нақты алгоритмін көрсету емес, адамның ойлау қабілетін өз санасының тереңінен жауап іздеуге ынталандыру. Бұл адамның өзіндік пікірін қалыптастырудың өте маңызды факторы, тәуелсіздікке үйретеді, онсыз кез келген қызмет түріне кәсіби маман болу мүмкін емес. Білім беруде коучинг әдістерін қолдану оқытуға жаңалық әкеліп, оны оқушыларға ыңғайлы және қызықты етіп, мәселелерді өз бетінше зерделеуге деген ынтасын арттырып, эксперименттік және шығармашылық әрекеттерге еркіндік береді. Коучинг оқытуды мақсат етпейді, «үйренуге үйретуге» көмектеседі.

Қазіргі әлемде коучинг әртүрлі салаларда кеңінен қолданылады: менеджмент, спорт, білім беру, маркетинг, бизнес. Ол сондай-ақ жеке өсу тәжірибесінде белсенді түрде қолданылады, бұл оның тиімділігін дәлелдейді. Коучинг барлық жауаптар, идеялар мен шешімдер адамның өзінде болатын «Сократтық» аксиомаға негізделген. Сонымен қатар, коуч-тренердің басты міндеті – білім алушыға білім беріп, бірдене үйрету емес, оның санасын, сана-сезімін сұрақтар арқылы ояту. Сұрақтар логикалық және себепті байланыстарды құруға көмектеседі, жауаптар мен шешімдерді іздеуді ынталандырады, шығармашылық пен стандартты емес шешімдерге орын береді. Жоғарыда айтылғандардың барлығы, әсіресе, білім беру, оның ішінде жоғары оқу орындары үшін өзекті. Бұдан шығатыны, мұғалім – коуч-тренердің негізгі мақсаты – білім алушыға оқытылатын ақпараттың маңыздылығы мен қажеттілігін, оның негізділігі мен қолдану мүмкіндігін көрсету, жетекші сұрақтардың көмегімен алған білімдерін табуға, тексеруге және түсіндіруге үйрету, білім алушыларға бастапқы деректерді анықтауға және кері байланыс алуға көмектесу, осылайша өздігінен білім алуды ынталандыру. Осыған байланысты біз білім беру ұйымдары өз оқушылары мен тыңдаушыларына жақсы нәтижелерге қол жеткізу үшін коучингтің бірнеше құралдарын пайдалану мүмкіндіктерін қарастырып, білім беру ұйымдарындағы коучинг бастамалары оқушыларға да, тәрбиешілерге де оң тәжірибе беруге бағытталғандығын байқадық [11].

Білім берудегі коучингтің негізгі идеясы тұлғалық нәтижеге жағдай жасау, оқуға деген ынтасын арттыру және ішкі білімімен тең құқылы серіктес ретінде қабылданатын білім алушының саналы өмірлік ұстанымын қалыптастыру болып табылады. Сондықтан коучинг оқыту әдісі емес, оның тиімділігін арттыру құралы ретінде қарастырылады, мұнда мұғалім арнайы сұрақтардың көмегімен білім алушылардың логикалық және себеп-салдарлық байланыстарды өздері құруға көмектеседі, жауаптар мен шешімдерді іздеуді ынталандырады, оларға орын береді. Идеялар мен шығармашылық, бұл әсіресе заманауи білім беру саласы үшін маңызды.

Зерттеу барысында Абай университеті Информатика бағыты білім беру бағдарламасының 3-4 курс студенттеріне педагогикалық практикадан кейін сауалнама жүргізілді. Сауалнамаға барлығы 128 студент қатысты. (3 курс-50 студент, 4 курс -78 студент). Сауалнама нәтижелері бойынша студенттерге мұғалімдерге қойылатын талаптарға толық жауап беру қабілетіне деген сенімділік жетіспейді (37%), болашақ қызметіңіздің мақсаттарын қоюға және оларға жету қадамдарын нақтылауға дайын емес (18%); сыныптағы оқушыларды басқару, олармен қарым-қатынас жасау (20%) және қалғандары болашақ кәсіби қызметке толық дайындығы мен болашақ педагогтар өздерінің кәсіби қызметі барысында кездесетін басқа қиыншылықтарды (20%) көрсетті (4-сурет).

Тәжірибеде бұл мәселелер болашақ мұғалімнің оқу-тәрбие, дамытушылық және тәрбиелік іс-әрекетінің жаңа формалары мен түрлерін іздестіруді қажет ететіндігін көрсетті. Осыған орай, студенттерге коучинг құралдарын пайдаланып, қосымша курстар өткізілді. Курс барысында студенттер жоғарыда айтылған модульдер туралы кеңірек танысты. Болашақта өздерінің кәсіби қызметінде кездесетін мақсаттарды нақтылап, соған жетуге қадамдарды нақтылау барысында жоғарыда көрсетілген модульдерді пайдаланды.

Коучинг құралдарын оқыту нәтижесі



Сурет 4. Болашақ информатика мұғалімдеріне коучинг құралдарын оқыту алдында алынған сауалнама нәтижесі

Коучинг құралдары болашақ информатика мұғалімдерінің дамуында маңызды рөл атқара алады, оларға білім беру процесінде коучинг модельдерін қолданудағы педагогикалық дағдылары мен тиімділігін арттыруға көмектеседі. Болашақ информатика мұғалімдері даярлауда коучинг құралдарын қолданудың бірнеше мысалдары келтіретін болсақ:

1. Педагогикалық шеберлікті дамыту: Коучинг құралдары болашақ информатика мұғалімдеріне сабақтарды жоспарлау, тиімді презентациялар өткізу, оқушылармен өзара әрекеттесу және олардың жетістіктерін бағалау сияқты педагогикалық дағдыларын дамытуға көмектеседі, олардың практикалық дағдыларын жақсарту үшін кері байланыс пен ұсыныстар бере алады.

2. Ақпараттық технологияларды интеграциялау: Коучинг құралдары болашақ информатика мұғалімдеріне оқу процесіне әртүрлі ақпараттық технологияларды игеруге және біріктіруге көмектеседі.

3. Инновациялық тәсілдерді әзірлеу: Коучинг болашақ информатика мұғалімдеріне өз тәжірибелерінде инновациялық тәсілдерді әзірлеуге және енгізуге көмектеседі.

4. Көшбасшылық дағдыларды дамыту: Коучинг болашақ информатика мұғалімдеріне коммуникация, көшбасшылық және сыныпты басқару сияқты көшбасшылық дағдыларды дамытуға көмектеседі.

Коучинг арқылы ұйымдастырылған болашақ информатика мұғалімдерін даярлау құрылымды және мақсатты болуға мүмкіндік береді. Курс соңында студенттерден сауалнама алу барысында олардың көзқарастары өзгергенін байқауға болады (5-сурет).

Коучинг құралдарын оқыту нәтижесі



Сурет 5. Болашақ информатика мұғалімдеріне коучинг құралдарын оқыту нәтижесі

Осыған орай болашақ педагогикалық практикаға баратын білім алушыларына жоғарыда айтылған коучинг құралдарымен таныстырылып, коучинг ұғымымен, оның басқа да құралдарымен, ол құралдарды білім беруде пайдалана білу туралы кеңестер берілді. Нәтижесінде болашақ мұғалімдердің тәрбиелік және тұлғалық ерекшеліктерін және олардың танымдық және шығармашылық әлеуетін диагностикалау арқылы білім алушылардың проксимальды даму аймағындағы белгілі бір мәселелерді сәтті шешуді қамтамасыз ететіндігіне көз жеткіздік.

Теория мен практиканы талдау коучинг идеяларын болашақ мұғалімдерді даярлауда табысты қолдануға болатынын көрсетті. Олар оқу процесіне жаңа көзқараспен қарап интерактивті элементтерді енгізуге, мұғалімдер үшін де, оқушылар үшін де пайдалы іс-шараларды ұйымдастыруға, нәтижеге деген ынта мен жауапкершілікті арттыруға мүмкіндік беретіні анықталды.

Болашақ мұғалім оқушы кезінен-ақ оқушының оқу, санау, есеп шығару қабілетін емес, өзіне деген оң көзқарасын, өзіне деген сенімділігін, сыртқы әлемге ашықтығын, дербестігін, бастамашылдығын, қызығушылығын, ынтасын бағалауды үйренуіне тәрбиелеуді коучинг әдістемесімен іске асыруына болады.

Қорытынды

Коучинг технологиясын қолданудың нәтижесінде білім алушылардың мақсат қою және жетістікке (нәтижеге) жету, уақытты тиімді басқару дағдыларын, ақпаратты талдау және құрылымдау, топта жұмыс істеу, проблемалық жағдайда тез шешім қабылдау, қақтығыстарды жеңу, өз жетістіктеріне және басқалардың күшті жақтарына назар аудару, коммуникативті және ұйымдастырушылық қабілеттерін, өзінің оқу іс-әрекетін және басқалардың іс-әрекетін болжау және жобалау қабілетін дамыту мүмкіндігіне қол жеткізуге болады.

Қортындылай келе, коучинг білім беруде саналылықты, бастамашылдықты, мақсат қою дағдыларын, дербестікті дамытуға мүмкіндік береді және коучинг құралдарын пайдалану арқылы оқыту білім алушылардың бойында оқу мақсатын өз бетінше анықтай білу, мақсатқа жету жолдарын, оның ішінде баламалы жолдарды өз бетінше жоспарлау, оқу-танымдық міндеттерді шешудің тиімді жолдарын саналы түрде таңдау, өз іс-әрекетін жоспарланған нәтижелермен байланыстыра білу, өзін-өзі бақылау, өзін-өзі бағалау, шешім қабылдау және оқу-танымдық іс-әрекетте саналы таңдауды жүзеге асыру негіздерін меңгеру секілді дағдыларын қалыптастырады.

Сонымен, білім беруде коучингті заманауи мұғалімнің кәсіби шеберлігін арттырудың инновациялық технологиясы ретінде қарастыруға болады және коучинг құралдарын оқу үдерісіне белсендірек енгізу қажет. Мұның бәрі оқушылардың да, мұғалімдердің де жеке интеллектуалдық және шығармашылық мүмкіндіктерін ашуға жол сілтейді.

Білім беруде коучинг құралдарын қолдану ойлауды, шығармашылықты, дербестікті дамытуға мүмкіндік береді, өзіне және өзінің күшті жақтарына сенімін нығайтады, сонымен қатар жеке тұлғаның даралық және психологиялық жетілуін дамытуға ықпал етеді. Өзін-өзі тану қабілеті және жауапкершілікті өз мойнына алу қабілеті кәсіби қызметте табысқа жету жолындағы және әрбір адамның жеке тиімділігінің маңызды қасиеттері болып табылады. Инновациялық құралдардың бірі болып табылатын коучинг технологиясын меңгеріп, коуч-тренер рөлін атқаруды үйренуі керек. Бұл коуч-тренер білім алушымен жұмыс жасау барысында әлеуетін ашып, оның күшті жақтарын анықтап, дарыны мен қабілетін дамытуға мүмкіндік береді. Білім алушы өз мақсатына жету үшін бастапқыда өз бойында болған ресурстарды пайдаланады, бұл білім алушылардың өзіне сенуіне және ішкі ресурстарды пайдалануды үйренуіне көмектеседі деп қорытынды жасауға болады. Жалпы, коучинг болашақ информатика мұғалімдеріне сенімді, сауатты болуға көмектеседі.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

- 1 Голви У. Тимоти. Работа как внутренняя игра: Фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте = *The Inner Game of Work: Focus, Learning, Pleasure, and Mobility in the Workplace*. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 252 с.
- 2 Что такое коучинг? <https://erickson.ru/coaching/index.php> (01.01.2023)
- 3 Баранова О. И. Коучинг-технология как способ формирования умений самоуправления учением у студентов – будущих учителей начальных классов и младших школьников // *Научно-методический электронный журнал «Концепт»*. – 2015. – Т. 9. – С. 6–10. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/95018.htm> (05.01.2023)
- 4 Зырянова Н.М. Коучинг в обучении подростков // *Вестник практической психологии образования*. – 2004. – №1. – С. 46–49.

5 Кларин М.В. Новая развивающая практика — коучинг. Новая профессия — коуч // Образовательные технологии. – 2014. – №1. – С.72.

6 Зотов А.В. Учебник по коучингу. Базовый уровень: учебное пособие / А.В. Зотов: Институт консалтинга и управления. Высшая Школа Коучинга. ИСМ. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательский дом Академии Естество знания, 2020. – 172 с.

7 Rogov E.I., Pankratova I.A. Коучинг в образовании. Издательство Ипполитова, 2016. 88 с.

8 Шаповалова А. Коучинг постепенно укореняется в образовании. <https://kz.kursiv.media/2018-04-05/kouching-postепенно-ukorenyaetsya-v-obrazovanii/>

9 Talikova G.T., Khegaj A. Ю.Білім беру кеңістігінде коучингті дамыту және қолдану тенденциялары. NovaInfo.Ru - No46, 2016 Педагогика ғылымдары. 312-315 беттер. <https://novainfo.ru/article/6352> (01.11.2022)

10 Barr, M., & van Nieuwerburgh, C. (2015). Teachers' experiences of an introductory coaching training workshop in Scotland: An interpretative phenomenological analysis. *International Coaching Psychology Review*, 10(2), 190–204. <https://psycnet.apa.org/record/2015-48361-007> (10.01.2023)

11 Van Nieuwerburgh, C., and Barr, M. (2016). "Coaching in Education", in Tatiana Bachkirova, Gordon Spence and David Drake (Eds.) *The SAGE Handbook of Coaching*. Sage. <https://au.sagepub.com/en-gb/oc/the-sage-handbook-of-coaching/book245418> (5.01.2023)

References:

1 Golvi U. Timoti. (2005) *Rabota kak vnutrennjaja igra: Fokus, obuchenie, dovol'stvie i mobil'nost' na rabochem meste = The Inner Game of Work: Focus, Learning, Pleasure, and Mobility in the Workplace*. – М.: Al'pina Biznes Buks. 252 s. (in Russian)

2 Chto takoe kouching? <https://erickson.ru/coaching/index.php> (01.01.2023) (in Russian)

3 Baranova O. I. (2015) *Kouching-tehnologija kak sposob formirovaniya umenij soupravlenija ucheniem u studentov – budushhih uchitelej nachal'nyh klassov i mladshih shkol'nikov // Nauchno-metodicheskij jelektronnyj zhurnal «Koncept»*. – Т. 9. – С. 6–10. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/95018.htm> (05.01.2023) (in Russian)

4 Zyrjanova N.M. (2004) *Kouching v obuchenii podrostkov // Vestnik prakticheskoy psihologii obrazovanija*. №1. – С. 46–49. (in Russian)

5 Klarin M.V. (2014) *Novaja razvivajushhaja praktika – kouching. Novaja professija – kouch // Obrazovatel'nye tehnologii*. №1. – С.72. (in Russian)

6 Zotov A.V. (2020) *Uchebnik po kouchingu. Bazovyy uroven': uchebnoe posobie / A.V. Zotov: Institut konsaltinga i upravlenija. Vysshaja Shkola Kouchinga. ИСМ. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Izdatel'skij dom Akademii Estestvo znaniya*. 172 s. (in Russian)

7 Rogov E.I., Pankratova I.A. (2016) *Kouching v obrazovanii. Izdatel'stvo Ippolitova*. 88 s. (in Russian)

8 Shapovalova A. *Kouching postепенно ukorenyaetsya v obrazovanii*. <https://kz.kursiv.media/2018-04-05/kouching-postепенно-ukorenyaetsya-v-obrazovanii/> (in Russian)

9 Talikova G.T., Khegaj A.Ju. (2016) *Bilim беру кеңістігінде kouchingti damytu zhәне қолданu tendencijalary*. NovaInfo.Ru - No46. *Pedagogika ilymdary*. 312-315 better. <https://novainfo.ru/article/6352> (01.11.2022) (in Russian)

10 Barr, M., & van Nieuwerburgh, C. (2015). Teachers' experiences of an introductory coaching training workshop in Scotland: An interpretative phenomenological analysis. *International Coaching Psychology Review*, 10(2), 190–204. <https://psycnet.apa.org/record/2015-48361-007> (10.01.2023) (in English)

11 Van Nieuwerburgh, C., and Barr, M. (2016). "Coaching in Education", in Tatiana Bachkirova, Gordon Spence and David Drake (Eds.) *The SAGE Handbook of Coaching*. Sage. <https://au.sagepub.com/en-gb/oc/the-sage-handbook-of-coaching/book245418> (5.01.2023) (in English)