

**Роль коучинга  
в оптимизации карьерных перспектив выпускников  
высшего учебного заведения**

Бекенова Анара Аманбаевна

Представлено для частичного выполнения требований для получения

степени Магистра социальных наук

в области

«Консультативная психология»

MAQSUT NARIKBAYEV UNIVERSITY

Высшая Гуманитарная Школа

май, 2025 г.

Количество слов: 15 016

©Права принадлежат: Бекеновой Анаре Аманбаевне

### ДЕКЛАРАЦИЯ

Я, нижеподписавшаяся Бекенова Анара Аманбаевна, предоставляю MAQSUT NARIKBAYEV UNIVERSITY право хранить и распространять мою работу в печатном и электронном формате.

Я подтверждаю, что являюсь единственным автором данной диссертации и что она не нарушает никаких авторских прав. Данная диссертация является результатом моей собственной оригинальной работы, за исключением случаев, когда было сделано надлежащее признание.

MAQSUT NARIKBAYEV UNIVERSITY будет четко идентифицировать мое имя как автора представленной работы и вносить какие-либо изменения, кроме разрешенных настоящим соглашением, в представленную работу.

Настоящим я принимаю условия вышеуказанного Авторского соглашения.



Подпись автора:

14.05.2025

Дата:

### Аннотация

В данной магистерской диссертации исследуется внедрение коучингового подхода как инновационного и научно обоснованного средства поддержки профессионального самоопределения студентов и выпускников высших учебных заведений Республики Казахстан. Цель исследования — определить эффективность онлайн-коучинга в формате открытого опроса, разработанного на основе моделей GROW, STAR и PERMA. Эти модели позволяют охватить широкий спектр карьерных и личностных установок, включая целеполагание, анализ ситуации, выявление ресурсов и внутреннюю мотивацию.

Цифровая платформа, на которой размещен опрос, сочетает принципы гуманистической психологии и современные технологии обработки естественного языка. В ней реализована обучаемая модель искусственного интеллекта, которая классифицирует и интерпретирует ответы студентов, соблюдая при этом стандарты этики Международной Федерации Коучинга (ICF). Алгоритм не навязывает решений, а способствует формированию личностной и профессиональной рефлексии.

Методология исследования включает смешанный подход: первичный ручной контент-анализ ответов позволил выделить основные тематические кластеры, после чего был применен машинный анализ на основе размеченных данных. В исследовании участвовали 100 студентов выпускных курсов. Из них 73% отметили, что онлайн-опрос помог им более четко сформулировать карьерные цели, понять свои сильные стороны и повысить уверенность в профессиональном выборе.

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения платформы в университетских центрах карьеры, службах трудоустройства, в рамках элективных дисциплин, а также на ярмарках вакансий и тренинговых программах, а также в системе государственной политики по оказанию

поддержки молодых людей. Платформа может быть адаптирована под нужды других возрастных и профессиональных групп. Ее уникальность в казахстанском контексте обусловлена отсутствием аналогичных решений, интегрирующих коучинг, искусственный интеллект и открытые опросы с персонализированной обратной связью. Исследование демонстрирует потенциал цифрового коучинга как инструмента формирования субъектной позиции студента в образовательной и карьерной траектории. Работа имеет высокую практическую значимость и может быть масштабирована на другие образовательные учреждения страны.

**Ключевые слова:** *коучинг, профессиональное самоопределение, онлайн-опрос, цифровая платформа, студенты, высшее учебное заведение, карьерное развитие, PERMA, GROW, STAR, искусственный интеллект, позитивная психология, Республика Казахстан.*

### **Abstract**

This master's thesis examines the implementation of the coaching approach as an innovative and evidence-based means of supporting the professional self-determination of students and graduates of higher education institutions in the Republic of Kazakhstan. The aim of the study is to determine the effectiveness of online coaching in the format of an open-ended survey developed on the basis of the GROW, STAR, and PERMA models. These models cover a wide range of career and personal attitudes, including goal setting, situation analysis, resource identification, and intrinsic motivation.

The digital platform hosting the survey combines the principles of humanistic psychology with modern natural language processing technologies. It features a trainable artificial intelligence model that classifies and interprets student responses while adhering to the ethical standards of the International Coaching Federation (ICF). The algorithm does not impose solutions but facilitates the development of personal and professional reflection.

The research methodology employs a mixed-methods approach: an initial manual content analysis of responses identified key thematic clusters, followed by machine analysis based on annotated data. The study involved 100 final-year university students. Of these, 73% indicated that the online survey helped them to formulate career goals more clearly, understand their strengths, and increase confidence in their professional choices.

The practical significance of the study lies in the potential use of the platform in university career centers, employment services, elective courses, job fairs, training programs, and in state policy frameworks for supporting young people. The platform can be adapted for other age and professional groups. Its uniqueness in the Kazakhstani context lies in the absence of similar solutions integrating coaching, artificial intelligence, and open-ended surveys with personalized feedback. The study demonstrates the potential of digital coaching as a tool for developing a student's agency in their educational and career trajectory. The

work has high practical value and can be scaled to other educational institutions across the country.

**Keywords:** *coaching, professional self-determination, online survey, digital platform, students, higher education institution, career development, PERMA, GROW, STAR, artificial intelligence, positive psychology, Republic of Kazakhstan.*

### Аңдатпа

Осы магистрлік диссертацияда коучингтік тәсілді Қазақстан Республикасындағы жоғары оқу орындарының студенттері мен түлектерінің кәсіби өзін-өзі айқындауын қолдауға арналған инновациялық және ғылыми негізделген құрал ретінде енгізу мәселесі қарастырылады. Зерттеудің мақсаты — GROW, STAR және PERMA модельдері негізінде әзірленген ашық сұрақтар форматына құрылған онлайн-коучингтің тиімділігін анықтау. Бұл модельдер мақсат қою, жағдайды талдау, ресурстарды анықтау және ішкі мотивация сияқты кәсіби және тұлғалық ұстанымдардың кең ауқымын қамтиды.

Сауалнама орналастырылған цифрлық платформа гуманистік психология қағидаттарын заманауи табиғи тілді өңдеу технологияларымен ұштастырады. Онда студенттердің жауаптарын жіктеп, интерпретациялайтын және Халықаралық Коучинг Федерациясының (ICF) этикалық стандарттарын сақтай отырып жұмыс істейтін оқытылатын жасанды интеллект моделі іске асырылған. Бұл алгоритм шешімдерді ұсынбайды, алайда тұлғалық және кәсіби рефлексияны қалыптастыруға ықпал етеді.

Зерттеу әдіснамасы аралас тәсілді қамтиды: жауаптардың бастапқы қолмен жүргізілген контенттік талдауы негізгі тақырыптық кластерлерді анықтауға мүмкіндік берді, одан кейін белгіленген деректер негізінде машиналық талдау қолданылды. Зерттеуге жоғары оқу орындарының соңғы курсында оқитын 100 студент қатысты. Олардың 73%-ы онлайн-сауалнама кәсіби мақсаттарын айқын қалыптастыруға, өздерінің күшті жақтарын түсінуге және кәсіби таңдауға деген сенімділікті арттыруға көмектескенін атап өтті.

Зерттеудің практикалық маңыздылығы — платформаны университеттердің мансап орталықтарында, жұмыспен қамту қызметтерінде, элективті пәндер аясында, бос жұмыс орындары жәрмеңкелерінде, тренингтік бағдарламаларда, сондай-ақ

жастарды қолдауға бағытталған мемлекеттік саясат жүйесінде қолдану мүмкіндігінде. Платформа басқа жас және кәсіби топтарға бейімделуі мүмкін. Қазақстандық контексте оның бірегейлігі — коучинг, жасанды интеллект және жеке кері байланыс беретін ашық сауалнамаларды біріктіретін ұқсас шешімдердің жоқтығында. Зерттеу білім беру және кәсіби траекториядағы студенттің субъектілік ұстанымын қалыптастыру құралы ретінде цифрлық коучингтің әлеуетін көрсетеді. Жоба жоғары практикалық маңызға ие және елдің басқа білім беру ұйымдарында кеңінен қолдануға лайық.

**Түйінді сөздер:** *коучинг, кәсіби өзін-өзі анықтау, онлайн сауалнама, цифрлық платформа, студенттер, жоғары оқу орны, мансаптық даму, PERMA, GROW, STAR, жасанды интеллект, позитивті психология, Қазақстан Республикасы..*

# РОЛЬ КОУЧИНГА В ОПТИМИЗАЦИИ КАРЬЕРНЫХ ПЕРСПЕКТИВ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

## Оглавление

<b>ДЕКЛАРАЦИЯ</b>	<b>i</b>
<b>Аннотация</b>	<b>ii</b>
<b>Abstract</b>	<b>iii</b>
<b>Андатпа</b>	<b>iv</b>
<b>Раздел 1: Введение</b>	<b>1</b>
Справочная информация	1
Постановка проблемы	6
Цель исследования	8
Исследовательский вопрос	9
Значимость исследования	9
<b>Раздел 2. Анализ литературы</b>	<b>19</b>
Зарубежный опыт применения коучинга в работе со студентами высших учебных заведений	20
Коучинг в педагогической среде: сопровождение студентов и развитие преподавателей	24
Интеграция коучинга с подходами позитивной психологии.	30
Казахстанский опыт применения коучинга в системе высшего образования	35
<b>Раздел 3. Методология</b>	<b>39</b>
Теоретическая основа исследования	39
Дизайн исследования.	41

# РОЛЬ КОУЧИНГА В ОПТИМИЗАЦИИ КАРЬЕРНЫХ ПЕРСПЕКТИВ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Разработка исследовательской платформы и применение искусственного интеллекта.	43
<b>Раздел 4. Выводы</b>	<b>55</b>
Ограничения и рекомендации	58
Обсуждение	60
Аналитическая интерпретация результатов.	61
Связь с целью и задачами исследования.	61
Соотнесение с существующими исследованиями.	62
<b>Раздел 5. Заключение</b>	<b>69</b>
<b>Ссылки</b>	<b>76</b>
<b>Приложения</b>	<b>81</b>
Приложение 1. Протокол № 16 от 05.02.2025 г. Комитета по науке Высшей Гуманитарной Школы Maqsut Narikbayev University	81

## Список рисунков

<b>Рисунок 1. Интерфейс онлайн-платформы для проведения коучинг- опроса.</b>	<b>43</b>
<b>Рисунок 2. Фрагмент кода при запросе.</b>	<b>45</b>
<b>Рисунок 3. Интерфейс открытых вопросов на платформе</b>	<b>46</b>
<b>Рисунок 4. Фрагмент сформированного искусственным интеллектом вывода, основанного на ответах участника опроса.</b>	<b>50</b>
<b>Рисунок 5. Меню оценки эффективности опроса</b>	<b>51</b>
<b>Рисунок 6. Изображение сформированного резюме (CV)</b>	<b>53</b>

**Рисунок 7. Код сбора данных и формирования обобщенного  
портрета студента**

**54**

**Список аббревиатур**

<b>Аббревиатура</b>	<b>Расшифровка</b>
<b>ВУЗ</b>	Высшее учебное заведение
<b>CV</b>	Curriculum vitae
<b>GROW</b>	Goal, Reality, Options, Will
<b>HR</b>	Human Resources
<b>ICF</b>	International Coach Federation
<b>LMS</b>	Learning Management System
<b>PERMA</b>	Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishment
<b>STAR</b>	Situation, Task, Action, Result

## **Введение**

Современный мир, характеризующийся быстрыми изменениями на рынке труда и высокой степенью конкуренции, бросает вызов в поиске успешных методик и инструментов для становления будущих молодых специалистов в их профессиональной сфере. В условиях нестабильного и стремительно трансформирующегося рынка труда, студенты и выпускники высших учебных заведений сталкиваются с необходимостью не только быстро адаптироваться к требованиям потенциальных работодателей, но и выстраивать осознанную, устойчивую карьерную траекторию.

### **Справочная информация.**

Вопрос карьерных перспектив выпускников бакалавриата является острым уже продолжительное время в большинстве стран мира, в том числе в Республике Казахстан.

Министр науки и высшего образования Республики Казахстан С. Нурбек в тезисе своего выступления на Форуме высшего образования и науки, состоявшегося 24 августа 2023 года отметил, что общее количество выпускников высших учебных заведений составило 186,6 тысяч человек, из них бакалавриат – 161 тысяча человек. При этом доля трудоустроенных выпускников составила 78,3% от общего количества (Official Information Source of the Prime Minister of the Republic of Kazakhstan, 2024).

Национальной палатой предпринимателей «Атамекен» ежегодно составляется Рейтинг образовательных программ в организациях высшего и послевузовского образования Республики Казахстан. За 2023 год важнейшими критериями были: анализ трудоустройства, размер заработных плат выпускников, скорость нахождения ими работы после завершения учебы. Для этого были проанализированы 121 специальность по 95 организации высшего и (или) послевузовского образования, 100 235

выпускников, 2090 образовательных программ, привлечены более 190 экспертов из всех регионов страны, а средние показатели трудоустройства выпускников составили 82,8%. Средний показатель продолжительности поиска работы после окончания университета, составил 79 дней (2,64 месяцев), из них 70% трудоустраивались в первые три месяца, 29% - находились в поиске работы от трех до шести месяцев, 1% - более полугода (National Chamber of Entrepreneurs of the Republic of Kazakhstan «Atameken», 2024).

Согласно данным за 2024 год, ситуация с трудоустройством выпускников высших учебных заведений демонстрирует негативную тенденцию по сравнению с предыдущими периодами - уровень трудоустройства снизился до 75%. Анализ также выявил выраженные региональные диспропорции: так, в Алматинской области доля трудоустроенных выпускников достигла 90%, тогда как в Кызылординской области она составила лишь 51%. На фоне общего снижения трудоустройства сохраняется устойчивый спрос на специалистов в таких направлениях, как информатика, робототехника, техническая физика и медицина (National Chamber of Entrepreneurs of the Republic of Kazakhstan «Atameken», 2025).

Современные ориентиры государственной политики в сфере высшего образования и науки Республики Казахстан направлены на выравнивание дисбаланса между системой подготовки кадров и реальной экономической потребностью в специалистах. Согласно Концепции развития высшего образования и науки на 2023–2029 годы, утвержденной постановлением Правительства Республики Казахстан № 248 от 28 марта 2023 года (далее – Концепция), стратегическим приоритетом обозначено улучшение механизмов синхронизации высшего образования с региональными и отраслевыми запросами рынка труда.

Одним из ключевых шагов в этом направлении стало внедрение Атласа новых профессий и компетенций Казахстана, как инструмента прогнозирования кадровых потребностей на горизонте 5–10 лет. Данный документ содержит экспертную оценку будущих профессиональных направлений, а также перечень профессий, находящихся под угрозой исчезновения. Такой подход позволяет образовательным учреждениям ориентироваться на будущие вызовы и обновлять содержательную основу учебных программ с учетом трансформации экономики знаний.

В то же время Концепция указывает на сохраняющийся недостаточный уровень сопряженности между образовательной политикой и реальными изменениями на рынке труда, особенно на уровне регионов и конкретных отраслей. Это обстоятельство усиливает необходимость разработки адаптивных и ориентированных на будущее инструментов, позволяющих студентам принимать осознанные решения о профессиональном развитии в условиях нестабильной занятости.

Согласно Национальному плану развития Республики Казахстан до 2029 года, утвержденному Указом Президента Республики Казахстан от 30 июля 2024 года № 611, в ближайшие годы система высшего и послевузовского образования Казахстана окажется под значительным давлением в связи с ожидаемым ростом числа выпускников школ. Кроме количественного роста, качественные изменения в восприятии образования со стороны молодых людей требуют переосмысления содержания и форматов образовательных программ. Всемирная пандемия COVID-19 выявила уязвимость традиционной модели обучения и актуализировала потребность в гибких, цифровых и адаптивных подходах. Ускоренное развитие технологий, особенно в сфере искусственного интеллекта, также оказывает преобразующее влияние на академическую среду, формируя запрос на новые компетенции и способы их формирования.

Согласно данным Атласа новых профессий и компетенций, около 60% трудоспособного населения страны заняты в сферах, не связанных с их профессиональной квалификацией (Atlas of New Professions and Skills of Kazakhstan, n.d.). Такая ситуация указывает на глубокую проблему несоответствия между образовательными траекториями и реальной структурой занятости, что усиливает тенденции депрофессионализации и роста сегмента низкоквалифицированного труда.

Причины данной несостыковки включают как внутренние факторы, связанные с недостаточным уровнем осознанности у молодых людей относительно собственных склонностей и карьерных интересов, так и внешние, а именно нехватку доступной и актуальной информации о динамике рынка труда. В частности, 87% старшеклассников выбирают профессию под влиянием родителей и учителей, при этом 75% родителей признаются, что не знают, кем хотят стать их дети. Дополнительно, 90% учащихся и их родителей не обладают знаниями о востребованных профессиях, и практически не используют профориентационные ресурсы в принятии решений (Atlas of New Professions and Skills of Kazakhstan, n.d.).

Вышеуказанные тезисы о текущей ситуации и стратегии дальнейшего развития высшего образования и дальнейшего трудоустройства выпускников высших учебных заведений свидетельствуют, что традиционные формы профессиональной ориентации и академического консультирования не в полной мере отвечают этим вызовам. В особенности в плане индивидуализации подхода и развития гибких психологических и личностных компетенций.

Современная система профессионального самоопределения в Республике Казахстан демонстрирует значительные дисбалансы между получаемым образованием и потребностями рынка труда. В связи с этим успешное стартовое вхождение в

профессиональную сферу становится приоритетной задачей как для системы высшего образования, так и для будущих молодых специалистов.

Все это требует поиска новых, более глубоких форм их поддержки в период их карьерного становления. В связи с этим, акцент на эффективном развитии карьеры и достижении поставленных целей становится важным аспектом образования и профессиональной подготовки.

Одним из наиболее актуальных и перспективных направлений такой поддержки является коучинг. В международной практике коучинг все чаще интегрируется в образовательную среду как метод сопровождения студентов в процессе осознания их профессиональных интересов, формирования карьерных целей и развития уверенности в собственном потенциале (van der Baan et al., 2024). Особенно эффективным признан подход, при котором студенты включаются в активный самоисследовательский процесс, позволяющий им самостоятельно выстраивать представления о своей будущей профессиональной роли.

Учитывая вышеизложенное, складывается понимание в необходимости поиска новых инструментов психологической и карьерной поддержки молодых людей.

В связи с этим были определены следующие задачи исследования:

- 1) провести анализ литературы по теме коучинга и его применения в сфере высшего образования на примерах зарубежных стран;
- 2) разработка и согласование опросника, созданного с применением моделей из коучинга и позитивной психологии;
- 3) реализация опроса студентов, завершающих учебу в бакалавриате высших учебных заведений Республики Казахстан;
- 4) провести контент-анализ полученных ответов с элементами количественной и качественной интерпретаций.

### **Постановка проблемы.**

Проблема, представленная в данном диссертационном исследовании, фокусируется на анализе факторов, сопутствующих процессу формирования карьерных траекторий выпускниками бакалавриата. Необходимо выявить причины неопределенности или нежелания, препятствующие им в определении собственных интересов и потенциалов, что препятствует формированию прозрачного и стратегического плана их профессионального развития.

Учитывая темпы цифровизации и технологических изменений, многие профессии могут устареть или полностью исчезнуть. Поэтому возникает острая необходимость в создании долгосрочных стратегий прогнозирования профессионального будущего и системной трансляции таких данных в образовательную среду (Atlas of New Professions and Skills of Kazakhstan, n.d.). В таком случае роль коучинга вырывается вперед, как эффективный инструмент личностного и профессионального развития.

Несмотря на нарастающий интерес к развитию карьерных компетенций в студенческой среде, в Республике Казахстане по-прежнему отсутствуют масштабные и устойчивые практики психологического сопровождения студентов на выходе из высшего учебного заведения. Выпускники часто оказываются неготовыми к принятию карьерных решений, испытывают тревожность, дефицит уверенности в себе и недостаток информации о своих сильных сторонах. Действующие карьерные центры при университетах чаще всего фокусируются на поверхностной поддержке (составление резюме, организация практик и ярмарки вакансий), а не на глубоком самоопределении будущих выпускников. Это обостряет проблему профессиональной дезориентации и усиливает риски нереализованности молодых специалистов на старте их карьеры (Pshembayeva et al., 2022).

В связи с этим возникает необходимость в инновационных психологических инструментах, способных не только оценивать карьерную готовность, но и развивать внутренние ресурсы личности, такие как: мотивация, устойчивость, саморефлексия и вера в собственные возможности. Одним из таких инструментов может стать разработанная платформа опроса, где открытые вопросы составлены на базе признанных психологических моделей коучинга и позитивной психологии, направленные на формирование карьерной субъектности.

Джон Уитмор, британский автогонщик в прошлом, известный бизнес-тренер, один из популяризаторов понятия «коучинг» в применении в сферах менеджмента и бизнеса, определял его как стиль управления, мышления и поступков, отношения к людям, где раскрывается внутренний потенциал и ресурсы человека для достижения целей (Whitmore, J., 2020).

Коучинг — это не просто процесс, а философия, основанная на идее, что каждый человек обладает внутренними ресурсами для достижения своих целей и решения проблем (Sundukova, Derevyagina, & Shramchenko, 2022). В современном образовательном пространстве, где не только знания, но и навыки эмоционального интеллекта играют ключевую роль, коучинг становится неотъемлемой частью процесса становления будущего профессионала. Используя техники коучинга человек может освоить навыки осознанного самоанализа, научиться развивать стратегии саморегуляции и улучшать свою способность к адаптации в быстро меняющемся мире.

За последние годы в ряде зарубежных стран наблюдается тенденция применения коучинга или его инструментов в образовательной сфере. Причем как в среднем, так и в высшем образовании. Это подтверждается значительным количеством публикаций о проведенных исследованиях.

Учитывая, что стратегическое развития Республики Казахстан сосредоточено в том числе на повышении уровня экономики в стране, это невозможно реализовать без квалифицированных и перспективных кадров. Следовательно, необходимо возвращать их и прививать им навыки стратегического мышления как минимум на этапе обучения в высших учебных заведениях.

**Цель исследования.**

Переход от обучения к профессиональной деятельности представляет собой один из наиболее уязвимых этапов в жизни молодых людей, завершающих учебу в высших учебных заведениях. Именно в этот период актуализируются вопросы: «Кем я хочу быть?», «Что для меня важно в профессии?», «В чем моя сила и как я могу применить ее в работе?». Отсутствие четкого представления о собственных целях и внутренней опоры на личные ценности и ресурсы часто приводит к карьерной дезориентации, снижению уверенности в себе, тревожности и эмоциональному выгоранию уже на старте трудовой жизни.

Классические формы профориентации не всегда способны удовлетворить запрос на индивидуальное сопровождение, тем более если речь идет о тонких психологических процессах самоопределения. В этих условиях появляется необходимость в инструментах, способствующих саморефлексии, самостоятельному анализу своего опыта и построению личной траектории развития. Именно таким инструментом может стать коучинг, основанный на уважении к уникальности личности и ориентации на внутренний потенциал.

Таким образом, целью настоящего диссертационного исследования является выявление эффективности коучингового подхода в формате опроса, как инструмента содействия студентам и выпускникам высших учебных заведений в осознании своих

профессиональных интересов, ценностей и карьерного потенциала, а также в формировании уверенности в собственных перспективах на рынке труда.

**Исследовательский вопрос.**

Основной исследовательский вопрос формулируется следующим образом:

Может ли коучинговый подход в формате онлайн опроса способствовать осознанию студентами и выпускниками высших учебных заведений Республики Казахстан собственных профессиональных интересов, ценностей и потенциала, а также повысить их уверенность в карьерных перспективах?

В условиях современного образовательного и профессионального пространства, динамика рынка труда и требования к компетенциям постоянно эволюционируют. Поэтому вопрос эффективного стартового вхождения в профессиональную сферу для выпускников бакалавриата становится ключевым фактором.

С одной стороны, коучинг является признанным подходом в международной практике, способствующий личностному росту. С другой стороны - применение инструментов коучинга в условиях высшего образования в Республике Казахстан не получило достаточного теоретического и эмпирического обоснования. Тем самым формулируемый вопрос направлен на восполнение этого пробела и поиск конкретных точек приложения коучинга в среде высших учебных заведений.

**Значимость исследования.**

В последние годы интерес к коучингу в университетской среде растет не столько как к модной образовательной технологии, сколько как к практическому отклику на изменение самих студентов и их ожиданий от высшего образования. Молодые люди, выросшие в условиях постоянной цифровой доступности и быстро меняющихся социальных ориентиров, все чаще рассматривают обучение не как набор академических требований, а как пространство для осознанного проектирования

собственной карьеры и жизни. На этом фоне коучинговый подход приобретает особую значимость, поскольку он позволяет не транслировать готовые модели успеха, а запускать у студентов процессы внутреннего выбора, постановки целей и формирования личной траектории развития. Именно поэтому вопросы эффективности коучинга в университетском контексте становятся предметом особого научного внимания и требуют строгой эмпирической верификации с учетом культурных, институциональных и технологических факторов.

Систематический обзор, проведенный в 2024 году исследователями Университета г. Кейптауна (2024), Южно-Африканская Республика, обобщил 25 эмпирических исследований, посвященных академическому коучингу студентов. Авторы пришли к выводу, что коучинговые практики способны не только улучшать академические показатели студентов, но и развивать их мотивацию, навыки самоорганизации, стрессоустойчивость и уверенность в себе. Тем не менее, в обзоре подчеркивается отсутствие единых стандартов предоставления коучинга в университетах и необходимость дальнейших исследований, направленных на установление критериев эффективности, особенно в контексте цифровизации образования. Особое внимание уделяется проблеме разнородности квалификаций коучей, неравномерности методических подходов и нехватки научных данных, позволяющих масштабировать эффективные практики (Campbell & Mogashana, 2024).

Схожие выводы сделаны в Соединенных Штатах Америки в исследовании 2024 года, где автор акцентирует внимание на концепции коучинга студенческого успеха, которая представляет собой проактивную и персонализированную модель сопровождения студентов в их академической и личной траектории. Исследование поднимает проблему того, что большинство образовательных систем по-прежнему полагаются на реактивные меры, а именно вмешиваются лишь тогда, когда студент

уже столкнулся с трудностями. В отличие от этого, коучинг предлагает превентивный подход, способный заранее выявлять потенциальные трудности и способствовать формированию устойчивых образовательных стратегий. Особенно важным представляется вывод автора о дефиците исследований, посвященных долгосрочному эффекту коучинга, то есть его влиянию на карьерную устойчивость, трудоустройство и развитие у студентов навыков непрерывного самообучения (Cohen, 2024).

Еще одно исследование, выполненное в 2022 году в Университете Феникса, Соединенные Штаты Америки, сосредоточено на коучинге преподавателей, однако его выводы актуальны и для коучинга студентов. Авторы указывают на то, что коучинг до сих пор не является системной частью образовательной политики университетов. В обзоре литературы, охватившем период с 2016 по 2022 год, было выявлено, что коучинговые практики внедряются фрагментарно, без четких процедур оценки качества и без понимания их влияния на образовательные результаты. Особенно остро обозначен дефицит исследований, способных дать доказательную базу для масштабирования коучинга как устойчивой практики в университетах. Учитывая это, авторы подчеркивают необходимость формирования структурированных моделей коучинга, интегрированных в образовательный процесс и подкрепленных цифровыми и организационными ресурсами (Burleigh et al., 2022).

Кроме того, в каждом из рассмотренных исследований подчеркивается, что коучинг в высшем образовании является не просто методом краткосрочного консультирования, а система формирования у студентов устойчивых механизмов саморефлексии, постановки целей, работы с неопределенностью и долгосрочного планирования. Именно эти навыки сегодня наиболее востребованы работодателями и составляют основу так называемых трансверсальных компетенций, которые невозможно сформировать исключительно в рамках академических дисциплин. Таким

образом, проведение научных исследований, направленных на разработку и апробацию коучинговых инструментов, ориентированных на профессиональное самоопределение студентов, представляет собой важнейшее направление современной прикладной психологии образования.

Наконец, актуальность и значимость настоящего диссертационного исследования подтверждаются и со стороны образовательной политики. Как международные, так и казахстанские стратегические документы, включая Национальный план развития образования до 2025 года и концепции по цифровизации образования, подчеркивают необходимость подготовки гибких, критически мыслящих и устойчивых к изменениям специалистов. Для этого недостаточно обновлять учебные планы: требуются новые форматы взаимодействия с обучающимися, которые способствуют не только передаче знаний, но и развитию самосознания, карьерной ответственности и адаптивности. Настоящее исследование предлагает инновационный подход, сочетающий принципы коучинга, открытые вопросы, составленные с соблюдением Этического кодекса ICF, и информационные технологии, а именно искусственный интеллект, обеспечивая масштабируемость, этичность и персонализацию образовательного сопровождения. В этом контексте работа вносит вклад не только в развитие научного знания, но и в практику образовательного проектирования и цифрового коучинга в Казахстане и за его пределами.

Важно учитывать, что современные выпускники высших учебных заведений преимущественно относятся к поколению Z — молодых людей, родившихся в период с конца 1990-х до начала 2010-х годов. Это поколение формировалось в условиях цифровизации, глобальной нестабильности и усилившейся конкуренции, что отразилось на их жизненных приоритетах и карьерных ориентирах. В отличие от

предыдущих поколений, для них характерна ориентация на смысл, гибкость и баланс между профессиональной деятельностью и личной жизнью.

В исследовании, проведенном в Индии в 2021 году, было установлено, что представители поколения Z все чаще воспринимают карьеру не как самоцель, а как инструмент для достижения личного комфорта, внутреннего удовлетворения и соответствия собственным интересам и ценностям (Mahesh, Bhat, & Suresh, 2021).

Эти выводы подтверждают необходимость переосмысления подходов к профессиональной ориентации и сопровождению студентов, поскольку универсальные схемы и традиционные формы консультирования уже не способны удовлетворить ожидания новой аудитории.

В казахстанском контексте данная тенденция проявляется особенно остро. При наличии схожих социокультурных изменений и ценностных сдвигов, национальная система высшего образования все еще сохраняет черты жестко регламентированной модели, где индивидуальные потребности и мотивация студентов учитываются минимально. На этом фоне актуализируется поиск методов, способных обеспечить более гибкий и персонализированный подход к профессиональному самоопределению. Коучинг, направленный на развитие саморефлексии, целеполагания и внутренней мотивации, потенциально способен восполнить этот пробел и повысить эффективность карьерного сопровождения молодых людей.

Продолжая тему о современных молодых людях, которые составляют основу нынешнего и будущего студенческого контингента, все чаще они демонстрируют смещение фокуса в сторону внутренне мотивированной профессиональной самореализации. Представители поколения Z не стремятся к карьере любой ценой, для них становится принципиально важным заниматься делом, которое приносит удовлетворение, соответствует личным ценностям, интересам и отражает их

индивидуальность. На первый план выходит не формальный статус или престиж профессии, а эмоциональная вовлеченность, ощущение смысла и личная значимость выполняемой работы.

Результаты исследования, проведенного в Румынии в 2021 году, подтверждают эти тенденции: около 85% респондентов поколения Z выразили стремление работать по призванию, а именно заниматься деятельностью, которая им действительно нравится, и с которой они себя отождествляют. Кроме того, молодые специалисты отмечают важность постоянного развития, доступности наставничества, открытой обратной связи и комфортной рабочей среды, в которой они могут проявлять инициативу и чувствовать поддержку (Mărginean, 2021). Такие установки говорят о том, что успешная адаптация к профессиональной среде все чаще зависит не только от внешних условий труда, но и от субъективного ощущения соответствия работы личным ценностям и смыслам.

Как уже упоминалось выше, поколение Z, является первым поколением, которое с раннего возраста социализировалось в условиях цифровой среды и активно использует инструменты искусственного интеллекта как в повседневной жизни, так и в обучении. Их мышление изначально структурировано через призму цифровой многозадачности, алгоритмического взаимодействия и стремления к персонализированным решениям. Это требует не только переосмысления методов преподавания и профессиональной ориентации, но и интеграции цифровых технологий, включая искусственный интеллект, в образовательные и консультативные практики.

Данные вызовы напрямую соотносятся с задачами, обозначенными в Национальном плане развития Республики Казахстан до 2029 года, где среди ключевых направлений указано развитие человеческого капитала с опорой на

цифровизацию, внедрение искусственного интеллекта и обновление образовательных программ. Следовательно, применение цифровых форматов профессионального сопровождения, таких как онлайн-коучинг, сочетающий элементы искусственного интеллекта и психологической поддержки, становится не только актуальным, но и стратегически необходимым.

Исследование, проведенное в 2023 году на базе университетов Вьетнама и Чехии, показало, что коучинговые вмешательства оказывают положительное влияние на студентов, помогая снизить неопределенность карьерного выбора и способствуя развитию уверенности в собственных силах (Nguyen et al., 2023), коучинговые вмешательства оказывают положительное влияние на студентов, помогая снизить неопределенность карьерного выбора и способствуя развитию уверенности в собственных силах. Авторы подчеркивают, что формирование устойчивой профессиональной идентичности происходит в контексте постоянной поддержки и структурированного самоанализа, что особенно важно в условиях высокой социальной и экономической изменчивости.

Исследование, опубликованное в 2023 году в США (Carlson, 2023), в своей работе подчеркивает важность создания в высших учебных заведениях атмосферы психологической безопасности и поддержки, при которой коучинговый стиль общения между преподавателем и студентом становится ключевым фактором в формировании самостоятельного мышления и ответственности за карьерное будущее. Преподаватель здесь выступает не как контролирующий субъект, а как фасилитатор, способствующий осмыслению опыта и построению осознанных траекторий развития.

В казахстанском контексте данная проблема также сохраняет свою актуальность. Исследование, проведенное в Республике Казахстан в 2022 году (Pshembayeva et al., 2022), на базе Торайгыров Университета, показало, что внедрение

коучинговых программ способствует активизации студентов в сфере профессионального самоопределения. Такие подходы позволяют не только смягчить разрыв между образовательной подготовкой и требованиями рынка труда, но и усиливают субъективное ощущение контроля над будущим.

С научной точки зрения данная исследовательская работа расширяет представления о возможностях применения коучингового подхода в образовательной среде, обогащая его эмпирической проверкой и апробацией в казахстанском контексте. Использование моделей и инструментов коучинга и позитивной психологии в формате открытого опроса позволяет не только изучить внутренние установки студентов, но и активизировать у них процессы самопознания, постановки целей и развития карьерной субъектности.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанный коучинговый опрос может быть интегрирован как активный рабочий инструмент в деятельность центров карьеры и трудоустройства в высших учебных заведениях Республики Казахстан, а также использован во время ярмарок вакансий, тренингов по профориентации, карьерных консультаций. Его применение также возможно в рамках HR-инициатив, как в процессе предварительной оценки выпускников, так и в сопровождении молодых специалистов на этапе адаптации.

Учитывая вызовы, обозначенные в Атласе новых профессий и компетенций Казахстана, созданному по заказу Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, исследование в том числе направлено на поиск и внедрение новых моделей профориентационной работы, которые помогут студентам осознанно выстраивать карьерные траектории в условиях неопределенности и нестабильного рынка труда (Atlas of New Professions and Skills of Kazakhstan, n.d.).

Таким образом, результаты исследования могут быть полезны не только высшим учебным заведениям, но и карьерным консультантам, специалистам в области управления персоналом, государственным и частным структурам, работающим в сфере занятости молодежи.

Более того, данное исследование формирует основу для последующих разработок в области карьерного коучинга и может быть адаптировано для различных возрастных и профессиональных групп, а также послужить базой для создания цифровых платформ и программ сопровождения молодых специалистов в Республике Казахстан.

В положительной перспективе результаты нашего диссертационного исследования могут стать важным этапом в формировании образовательных стандартов, направленных на максимизацию карьерного потенциала выпускников бакалавриата. А также будут служить основой для дальнейших теоретических разработок и практических инноваций в области высшего образования и профессиональной подготовки.

Кроме того, масштаб целей, стоящих перед высшим образованием согласно Концепции развития высшего образования и науки на 2023–2029 годы и Национальному плану развития Республики Казахстан до 2029 года, подтверждает необходимость в разработке новых стратегий профессионального ориентирования и сопровождения студентов. Поэтому исследование применения коучинга в контексте высшего образования приобретает особую значимость, поскольку позволяет соединить личностный рост обучающегося с реалистичными карьерными траекториями, соответствующими как ожиданиям молодежи, так и экономическим реалиям страны.

Таким образом, исследование коучинга в высшем образовании является своевременным и значимым как для формирования личностных ресурсов студентов,

так и для модернизации образовательной политики. Включение коучингового подхода позволяет университетам выступать не только как поставщики знаний, но и как пространства, формирующие компетенции будущего: самоопределение, рефлексия, адаптивность и долгосрочное целеполагание.

### **Анализ литературы**

Основываясь на поставленных задачах и вопросе диссертационного исследования, был проведен соответствующий обзор литературных источников, в которых отражены как фундаментальные знания о коучинге, так и зарубежный опыт в сфере образования, которые существенно обогащают анализ и выводы исследований. Кроме того, зарубежные источники предоставляют различные точки зрения и опыт различных культур и контекстов, что способствует более всестороннему и объективному исследованию. Многие основные теории, модели и инструменты в области коучинга представлены именно в них, что имеет особое значение для обеспечения теоретической основы исследования.

#### **Подходы к коучингу, как к инструменту карьерного самоопределения.**

Современный коучинг все чаще рассматривается как гибкий и эффективный инструмент сопровождения студентов и выпускников высших учебных заведений в процессе их профессионального самоопределения. В отличие от традиционного консультирования, где акцент делается на предоставление рекомендаций, коучинг опирается на принципы партнерства, внутренней мотивации и осознанного выбора. В образовательной среде коучинг помогает студенту не просто определить область профессиональных интересов, но и выстроить осмысленную, соответствующую его личным ценностям карьерную стратегию.

Коучинговое взаимодействие предполагает использование вопросов открытого типа, развитие рефлексивных способностей и создание атмосферы психологической безопасности, где обучающийся может исследовать свои сильные стороны, цели и барьеры. Особенно важно, что коучинг фокусируется не на внешних обстоятельствах, а на внутренних ресурсах человека, что делает его применимым в условиях неопределенности и постоянных изменений на рынке труда.

**Зарубежный опыт применения коучинга в работе со студентами высших учебных заведений.**

Одним из ключевых направлений развития коучинга в образовательной среде является концепция «атрибутов выпускника» (Graduate Attributes, GA), впервые введенная Рональдом Боуденом и коллегами. Этот подход предполагает, что высшее образование должно не только формировать академические знания, но и развивать у студентов личностные качества, навыки адаптации, стрессоустойчивость, уверенность и стратегическое мышление. В этом контексте особенно ценным становится исследование Killoughery, Lau и Zhou (2024), в котором авторы обращают внимание на различие между академическим и персональным коучингом. В то время как академический коучинг ограничивается улучшением успеваемости, персональный коучинг делает акцент на индивидуальном развитии: постановке целей, осознании поведенческих стратегий и внутренней мотивации. Особенность этого исследования заключается в применении коучинга, как средства построения устойчивой самоидентичности студентов, а также в его способности повышать уверенность, снижать тревожность и помогать в осознании собственных ресурсов и границ. Это напрямую соотносится с целями нашего исследования, где коучинговый опрос рассматривается как инструмент, направленный на раскрытие внутреннего потенциала выпускника и поддержку его профессионального самоопределения.

Одним из приоритетных направлений внедрения коучинга в университетскую среду становится сопровождение студентов на этапе выхода из академического пространства в реальный профессиональный контекст. В 2022 году в Нидерландах было реализовано исследование, в котором коучинг рассматривался как целенаправленное педагогическое вмешательство, направленное на поддержку студентов в процессе перехода к самостоятельной трудовой деятельности. В ходе

работы было установлено, что участие в коучинговых сессиях не только помогает студентам формулировать карьерные цели, но и развивает у них чувство личной ответственности за принятые профессиональные решения. Особую ценность представляла среда, созданная коучами: безопасная, принимающая и поддерживающая. В ней обучающиеся чувствовали свободу говорить о своих сомнениях и надеждах, получая конструктивную обратную связь и мотивацию к действию. Такой подход демонстрирует значимость коучинга не только как инструмента целеполагания, но и как средства формирования субъектной позиции студента — что полностью перекликается с целями настоящего диссертационного исследования (van der Baan, Gast, Gijsselaers, & Beausaert, 2022).

В условиях пандемии COVID-19 потенциал коучинга был успешно реализован в новых форматах, в частности — в дистанционном. В 2023 году в Великобритании было проведено исследование, в рамках которого аспирантам предлагалось участие в онлайн-групповом коучинге. За один месяц состоялось четыре коучинговых встречи, организованных в формате групповой поддержки и обмена опытом. Участники отмечали, что коучинг способствовал выявлению личных ресурсов, осознанию направлений роста и, самое главное, позволял почувствовать эмоциональную поддержку и сопричастность в условиях социальной изоляции. Этот пример подтверждает, что даже в цифровом формате коучинг может быть эффективным ресурсом для личностного развития, повышения уверенности и профессионального самоопределения. В частности, такие форматы, как онлайн-опросы в коучинговом ключе, становятся доступным и гибким инструментом сопровождения студентов в период неопределенности и адаптации (Nacif, Giraldez-Hayes, Finn, & Valdivielso-Martínez, 2023).

В эпоху цифровой трансформации системы образования особенно остро встал вопрос об удержании внимания и мотивации студентов в условиях онлайн-обучения. Одним из действенных инструментов, способных повысить уровень вовлеченности, стал коучинг. В частности, исследование, проведенное в университете Шри-Ланки, акцентирует внимание на том, что коучинг и наставничество помогают создать поддерживающую среду, где студент чувствует себя не просто участником учебного процесса, а полноценным субъектом собственного развития. При этом важную роль играет не только сам формат взаимодействия, но и эмоциональный климат, формируемый в процессе коуч-сессий. Результаты исследования показывают, что регулярные встречи, открытость и ориентированность коуча на цели обучающегося усиливают учебную мотивацию и удовлетворенность процессом (Gamage, Perera, & Wijewardena, 2021). Это особенно актуально в текущих реалиях, где нехватка персонализированной поддержки часто становится барьером на пути к профессиональному самоопределению.

Для успешной интеграции коучинга в образовательный процесс важным фактором становится не только его методологическая основа, но и восприятие студентами. Особенно это актуально для управленческих и экономических специальностей, где коммуникативные и лидерские навыки играют ключевую роль. Исследование, проведенное в Словакии, было направлено на изучение отношения студентов колледжей и университетов к коучингу как к средству развития профессиональных компетенций. Результаты показали, что студенты положительно воспринимают коучинг, особенно в тех случаях, когда он помогает развивать навыки коммуникации, уверенности и самопрезентации. Авторы подчеркивают, что коучинг оказался полезным не только для будущих менеджеров, но и для студентов других направлений, подтверждая универсальность этого подхода. Полученные данные легли

в основу рекомендаций по более широкому внедрению коучинговых практик в высших учебных заведениях Словакии и других европейских стран (Seemann, Stofkova, Binasova, & Majercak, 2023).

Отдельного внимания заслуживает исследование, проведенное в Великобритании и опубликованное в 2020 году, в котором рассматривался персонализированный формат коучинга в университетской среде. В ходе учебного года девять студентов приняли участие в серии из шести индивидуальных коучинговых сессий. Исследование опиралось на интерпретативный феноменологический анализ, что позволило глубоко исследовать личностный опыт участников. Результаты показали, что коучинговый подход стал для студентов не только пространством для размышлений о собственных целях и ценностях, но и катализатором значимых изменений в восприятии себя и своей будущей карьеры. Участники отмечали рост уверенности, повышение осознанности, расширение представлений о своих возможностях и укрепление способности к самостоятельному принятию решений. Особенно важно, что коучинг воспринимался не как инструмент внешней мотивации, а как форма партнерского взаимодействия, способствующего личностному росту и самоопределению. Эти выводы подтверждают потенциал коучинга как ресурса психологической поддержки и развития субъектности в образовательной среде (Lancer & Eatough, 2020).

Современные образовательные подходы все чаще опираются на концепцию активного и диалогового взаимодействия между студентом и обучающей средой. Одним из таких направлений является обучение, основанное на дизайне (Design-Based Learning, DBL), в котором особое место занимает коучинговая поддержка. Исследование, проведенное в Нидерландах, показывает, что коучинг, встроенный в формат DBL, способствует не только повышению академической вовлеченности, но и

формированию профессиональной идентичности студентов. Авторы подчеркивают, что ключевым условием эффективности коучинга в данном контексте является наличие безопасной, доверительной атмосферы и коучингового диалога, способствующего глубокому осмыслению собственных целей и действий. Этот опыт особенно ценен для нашего исследования, так как он иллюстрирует, как структурированный коучинговый процесс может интегрироваться в образовательную программу и оказывать влияние не только на академические результаты, но и на внутреннюю уверенность студентов в своей профессиональной траектории (Van Diggelen et al., 2021).

Отдельное внимание уделяется влиянию коучинга на развитие карьерного оптимизма и чувства безопасности. Как показывают результаты исследования, формирование ясных карьерных целей и развитие самопонимания через коучинг значительно повышают уверенность студентов и снижают тревожность, связанную с неопределенностью будущего (Spurk, Kauffeld, & Volmer, 2021).

Кроме того, коучинг рассматривается как эффективная интервенция именно в переходный период между завершением обучения и выходом на рынок труда. В этот момент студенты сталкиваются с высоким уровнем неопределенности, а коучинг помогает структурировать цели, осознать ресурсы и активировать личную ответственность за будущее развитие (Ghafoori, Ismail, & Rahmat, 2021).

### **Коучинг в педагогической среде: сопровождение студентов и развитие преподавателей.**

На протяжении последних лет образовательная практика во многих странах мира претерпевает значительные изменения, связанные с пересмотром роли преподавателя и переосмыслением самой сути педагогического процесса. Все чаще в исследованиях поднимается вопрос о том, что традиционная модель преподавания,

сложившаяся в индустриальную эпоху, сегодня утрачивает свою актуальность. Речь идет о той самой модели, где преподаватель занимает авторитарную позицию, контролирует процесс обучения, диктует содержание, а студенты и школьники выполняют роль пассивных исполнителей заданий. В рамках этой иерархичной схемы преподаватель нередко воспринимается как контролирующая фигура, чья задача является в слежке за соблюдением дисциплины и проверять усвоение знаний, подаваемых в готовом виде.

Однако современное общество, построенное на знаниях, гибкости и высокой степени неопределенности, требует иных подходов. Все больше акцент смещается с передачи знаний на развитие у обучающихся способности самостоятельно мыслить, принимать решения, адаптироваться и сотрудничать. Соответственно, изменяется и понимание роли педагога. Он перестает быть транслятором информации и превращается в фасилитатора, наставника, партнера, сопровождающего процесс развития личности. Именно в этом контексте и возникает интерес к коучинговому подходу как к перспективной альтернативе традиционному преподаванию.

В 2024 году в США были опубликованы результаты исследования, в котором рассматривался опыт учителей начальной школы, добровольно включившихся в коучинговые циклы с целью улучшения своей профессиональной практики (Saclarides & Gillespie, 2024). Работа проводилась в двух школьных округах, в которых были организованы устойчивые коучинговые программы с акцентом на поддерживающее и неиерархичное взаимодействие. Исследование показало, что мотивация учителей к участию в коучинге в значительной степени связана с потребностью в профессиональном самоопределении и осознанной рефлексии, а не с желанием следовать указаниям «сверху». Учителя отмечали, что коучинговый формат позволяет им чувствовать себя более уверенно, обсуждать проблемные аспекты практики без

страха оценки и совместно с коучем находить решения, опираясь на собственные наблюдения и идеи.

Важно, что коучинг в этом случае не был инструментом внешнего контроля или стандартизации, а напротив, он служил платформой для индивидуального роста, в которой уважается голос самого педагога. Участники исследования подчеркивали, что после коучингового взаимодействия они стали более гибкими в подходе к обучению, научились использовать разнообразные стратегии, лучше понимать потребности учеников и осознанно корректировать свои методы. Таким образом, исследование демонстрирует, что коучинг способствует переходу от авторитарной педагогики к модели сопровождения и партнерства.

Можно с уверенностью говорить о формировании устойчивой тенденции в педагогике, где происходит отход от культуры контроля и подчинения к культуре сопровождения и развития. Классическая модель, в которой преподаватель выступает в роли авторитарной фигуры, теряет свою эффективность и поддержку в условиях современной образовательной среды. Коучинговые механизмы, напротив, отвечают новым вызовам, поскольку они способствуют росту педагогической автономии и автономии ученика, студента, профессионального рефлексивного мышления и внутренней мотивации. Переход к коучинговой модели означает не просто смену методик, но и глубокое переосмысление педагогической этики, стиля взаимодействия и системы ценностей в образовании.

В 2025 году в Карагандинском университете имени Е. А. Букетова было проведено исследование, направленное на изучение взаимосвязи между мотивацией к обучению и уровнем психологического благополучия студентов. Авторы опирались на концепции позитивной психологии, теорию самоопределения и социально-когнитивный подход. Эмпирическая база исследования включала опрос студентов,

количественный и качественный анализ данных, что позволило получить всестороннюю картину влияния мотивации на эмоциональное состояние обучающихся. В результате было выявлено, что внутренняя мотивация способствует устойчивому интересу к обучению, развитию саморефлексии и снижению уровня тревожности и выгорания. Более того, студенты, осознающие значимость своей образовательной траектории, демонстрировали более высокий уровень уверенности в собственном профессиональном выборе. Эти выводы подтверждают эффективность применения коучингового подхода в высшей школе как средства поддержки внутренней мотивации и психологического состояния студентов. Особенно важно, что результаты исследования демонстрируют необходимость переосмысления роли преподавателя: от авторитарной или исключительно регламентирующей к поддерживающей, мотивирующей и фасилитирующей. Такая позиция педагога способствует созданию доверительной атмосферы, в которой студент чувствует личную ответственность за свое развитие, активно формирует карьерные цели и проявляет инициативу в обучении. Это подтверждает необходимость внедрения коучинговой парадигмы в подготовку преподавателей высшей школы как одного из условий формирования субъектной образовательной среды. Кроме того, результаты исследования позволяют утверждать, что атмосфера педагогической поддержки и личностного принятия, в которой студенту предоставляется автономия и возможность принимать решения, напрямую способствует не только росту учебной мотивации, но и формированию зрелого отношения к профессиональному выбору. Это еще раз подтверждает необходимость перехода от иерархических и авторитарных моделей преподавания к партнерским и коучинговым, а именно таким, где преподаватель становится не контролирующим субъектом, а наставником и стратегом, сопровождающим студента в его карьерном самоопределении (Abildina et al., 2025).

Таким образом, коучинг в педагогической практике можно рассматривать как инструмент системных изменений, направленных на гуманизацию образования, поддержку профессионального благополучия и формирование среды, в которой преподаватель воспринимается не как исполнитель чужих решений, а как самостоятельный и уважаемый субъект процесса обучения.

Формирование профессионального потенциала будущих специалистов невозможно без устойчивой и развитой преподавательской среды. В 2022 году в одном из сингапурских высших учебных заведений была разработана программа профессионального развития преподавателей, в рамках которой коучинг рассматривался как основа педагогического взаимодействия. Особенность подхода заключалась в индивидуализированном формате работы, где преподавателям предлагались коучинговые сессии, ориентированные на постановку целей, самооценку и построение стратегий улучшения своей практики. Такая модель позволила превратить формальное повышение квалификации в процесс личностного и профессионального роста, основанный на мотивации, саморефлексии и поддержке. Опыт подтверждает, что академический коучинг может быть не только формой сопровождения студентов, но и действенным инструментом обновления и укрепления преподавательского состава (Lim, Shahdadpuri, & Pua, 2022).

В этом контексте особый интерес представляет исследование, посвященное коучингу, как ресурсу развития преподавателей в образовательных организациях. Авторы подчеркивают, что коучинг может выступать не только как инструмент трансформации личности, но и как механизм организационных изменений, влияя на педагогическую культуру, мотивацию и вовлеченность сотрудников. Рассматриваются различные стратегии внедрения: от внутренних программ до привлечения внешних коучей, что делает модель гибкой и адаптируемой под конкретное высшее учебное

заведение. Особенно ценно, что коучинг воспринимается не как разовая интервенция, а как путь к критическому осмыслению своей профессиональной роли, укреплению лидерства и возобновлению профессионального смысла. В контексте системы образования в Республике Казахстан, где наблюдается потребность в обновлении форм работы с педагогическими кадрами, такие практики могут оказаться особенно востребованными (Horvath, Wilder, & Guthmiller, 2024).

Коучинг в педагогическом контексте приобретает все большее значение как инструмент профессионального и личностного роста не только для студентов, но и для преподавателей. Так, в исследовании, проведенном в Великобритании, коучинг рассматривается как элемент системы педагогического наблюдения в университетах с развитыми механизмами внутренней оценки. Его цель — это не контроль, а создание условий для профессиональной рефлексии и развития преподавателя. Особое внимание уделяется формированию диалогового пространства, где с помощью открытых вопросов и коучинговой обратной связи преподаватель самостоятельно выявляет зоны роста и осмысляет свою педагогическую практику. Такая модель позволяет снизить сопротивление внешнему наблюдению и воспринимается как поддержка, а не проверка (O’Leary & Savage, 2020).

Не менее важной педагогической задачей становится и сопровождение студентов в их карьерном самоопределении. В Нигерии было проведено исследование, в рамках которого рассматривалось влияние коучинга, основанного на целеполагании, на способность студентов принимать карьерные решения. Выяснилось, что структура коучинговых сессий, направленных на постановку целей и сопоставление их с личными ценностями и карьерными ориентирами, оказывает существенное влияние на уверенность участников и качество принимаемых решений. Это подтверждает, что

коучинг может выступать как педагогическая технология, развивающая критическое мышление, внутреннюю мотивацию и автономность обучающихся (Otu, 2024).

Переход от учебной среды к профессиональной практике особенно чувствителен в таких сферах, как медицина, где на начинающих специалистов сразу ложится высокая ответственность. В этом контексте коучинг рассматривается как инструмент, способный смягчить стресс и поддержать формирование ключевых профессиональных навыков. В исследовании, проведенном среди резидентов хирургии и неврологии, коучинг применялся в формате индивидуальных сессий, направленных на развитие уверенности, саморефлексии и межличностной коммуникации. По итогам программы участники отметили не только улучшение в плане профессионального взаимодействия, но и рост личной устойчивости, способности справляться с трудными ситуациями и осмысленно планировать карьерные шаги. Этот опыт демонстрирует, как коучинг может быть встроен в профессиональную подготовку, обеспечивая не только технические, но и психологические ресурсы для успешного становления специалиста (Gold et al., 2024).

#### **Интеграция коучинга с подходами позитивной психологии.**

Современный этап развития коучинга характеризуется его тесной интеграцией с позитивной психологией, а именно направлением, фокусирующимся на развитии сильных сторон личности, устойчивости и благополучия. В рамках позитивной психологии акцент смещается с коррекции недостатков на раскрытие потенциала личности, поддержку стремлений и выстраивание осмысленного отношения к будущему. Человек рассматривается не как объект воздействия, а как активный участник процесса развития, способный формулировать цели и нести ответственность за их достижение. Такой подход требует внедрения практик, которые не ограничиваются анализом текущей ситуации, а стимулируют движение к желаемым

результатам. Коучинг, опирающийся на целеполагание, развитие саморефлексии и активацию внутренних ресурсов, в полной мере соответствует этим требованиям.

Именно ориентированность на будущее и стремление развивать у студентов способность к самостоятельному выбору и осмысленному построению личной траектории развития обусловили необходимость интеграции коучингового подхода в образовательную и консультативную практику. Он позволяет выстраивать партнерские отношения между специалистом и студентом, основанные не на контроле, а на поддержке и росте. Такой формат особенно актуален в период профессионального самоопределения, когда важна не передача готовых решений, а формирование внутренней уверенности и способности принимать самостоятельные решения.

В Великобритании в 2020 году психология коучинга стала предметом теоретического анализа как самостоятельного направления в рамках позитивной психологии. Исследование, проведенное Тимом Ломасом, предлагает четыре возможные модели взаимоотношений между коучингом и позитивной психологией: полное совпадение, включение одного подхода в другой, частичное пересечение и полную автономию с зоной взаимодействия. Автор делает акцент на последнем варианте как наиболее продуктивном: коучинг и позитивная психология — это два самостоятельных подхода, которые усиливают друг друга, сохраняя при этом собственные цели и методологии. Такая перспектива особенно важна для образовательной среды, где коучинг может не только поддерживать эмоциональное состояние студентов, но и способствовать развитию у них навыков саморефлексии, мотивации и устойчивости (Lomas, 2020)

В 2021 году в Великобритании был предложен концептуальный подход к переосмыслению коучинга как развивающейся междисциплинарной практики. В центре внимания оказалась идея масштабируемости: коучинг должен стать не только

индивидуальной формой взаимодействия, но и частью цифровой инфраструктуры личностного развития. Предполагается, что в ближайшие годы такие формы, как автоматизированные платформы и онлайн-программы, сделают коучинг доступным и эффективным инструментом поддержки в образовании и профессиональном самоопределении (Passmore & Evans-Krimme, 2021).

В 2021 году был опубликован систематический обзор, посвященный техникам позитивного психологического коучинга, в рамках которого было классифицировано 117 инструментов, включая методы визуализации, развития сильных сторон, рефрейминга и письменного самоисследования. Все они направлены на раскрытие потенциала личности и формирование осознанных стратегий развития. В обзоре подчеркивается, что позитивный коучинг не ограничивается поддержкой в кризисных ситуациях, а служит действенным средством профилактики эмоционального выгорания, повышения уверенности и устойчивости. Также отмечено, что применение таких инструментов способствует формированию устойчивых установок на рост, активизацию внутренней мотивации и повышение способности к принятию самостоятельных решений. Более того, рассматриваемые техники позволяют студентам не только формировать конструктивные когнитивные привычки, но и активно переосмысливать трудности как точки личностного роста, а не угрозы. Это особенно важно в контексте образовательных реалий Республики Казахстан, где переход к обучению, ориентированному на активное участие и инициативу студентов требует переориентации как студентов, так и преподавателей на совместную работу, основанную на равенстве и диалоге. Кроме того, авторы акцентируют внимание на потенциале позитивного коучинга в формировании жизненной перспективы: в то время как позитивная психология помогает студенту лучше понять свое текущее состояние, ценности и сильные стороны, коучинг задает направление на будущее,

помогает сфокусироваться на целях и выстроить стратегии их достижения. Такое различие во временной направленности делает сочетание этих двух подходов особенно эффективным для образовательной практики, ориентированной на долгосрочное профессиональное развитие. В условиях цифровизации особенно ценно, что многие техники могут быть адаптированы под онлайн-формат, включая онлайн-опросы, автоматическую интерпретацию ответов, визуальное картирование целей, цифровые трекеры прогресса и дневниковые рефлексивные практики. Это делает обзор методологически значимым для обоснования применения онлайн-коучинга в казахстанских университетах как научно подтвержденной, масштабируемой и этически устойчивой технологии сопровождения студентов в процессе самоопределения и профессионального роста (Richter et al., 2021).

Практическое применение этих идей было реализовано в одном из университетов Великобритании в 2023 году, где была протестирована интеграция коучинга с методами позитивной психологии для студентов с признаками синдрома дефицита внимания и гиперактивности. Использовалась структура, направленная на выявление и развитие личных сильных сторон через диалог и рефлекссию. По результатам программы студенты демонстрировали рост уверенности, позитивной самооценки и способности к устойчивому поведенческому выбору. Это подтверждает, что коучинг, нацеленный на раскрытие потенциала, может быть эффективным даже при наличии психологических сложностей (Crook & McDowall, 2023).

Дополнительную поддержку эффективности коучинга в студенческой среде демонстрирует исследование 2023 года, в котором была применена цифровая интервенция на основе техники «чудесного вопроса» — метода из арсенала позитивной психотерапии. Участникам предлагалось представить желаемое будущее и определить конкретные шаги к его достижению. Несмотря на краткосрочный характер

вмешательства, были зафиксированы устойчивые изменения: снижение тревожности, усиление чувства надежды и повышение ориентации на цели. Это подчеркивает потенциал простых и доступных коучинговых техник в поддержке студентов в момент профессиональной неопределенности (Abdulla, 2023).

Переосмысление университетского образования все чаще включает в себя заботу о ментальном здоровье и благополучии студентов как важнейшую составляющую успешного академического и профессионального пути. Исследование, проведенное в Австралии и Великобритании, демонстрирует, как внедрение элементов позитивной психологии в учебные программы способствует снижению уровня стресса, укреплению устойчивости и формированию жизненных навыков. В частности, в Мельбурнском университете была реализована шестинедельная программа университетского благополучия, которая показала высокую эффективность в улучшении психоэмоционального состояния студентов. Аналогичный эффект был зафиксирован и в Бристольском университете, где факультативный курс по позитивной психологии во время пандемии COVID-19 значительно повысил уровень субъективного благополучия участников. Эти примеры свидетельствуют о высокой практической значимости интеграции коучинговых и позитивно-психологических подходов в университетскую среду (Gan, Beevi, Low, Lee, & Hall, 2022).

В Великобритании в 2022 году был реализован эксперимент, направленный на оценку того, как коучинг может усиливать воздействие позитивно-психологических практик. Программа сочетала регулярные коучинговые сессии с выполнением заданий на благодарность, что является одним из самых распространенных инструментов повышения субъективного благополучия. Участники, получавшие коучинговую поддержку, продемонстрировали не только рост базовых позитивных эмоций, но и повышение уровня осмысленности жизни, устойчивости к негативным переживаниям

и готовности к личностным изменениям. Авторы исследования подчеркивают, что коучинг в таком формате выступает не как отдельная техника, а как усилитель эффекта, формируя условия для более глубокой рефлексии и закрепления позитивного опыта (Trom & Burke, 2022).

**Казахстанский опыт применения коучинга в системе высшего образования.**

В отечественной научно-педагогической литературе коучинг, сторителлинг и проектное обучение рассматриваются как инновационные технологии, способствующие личностному и профессиональному развитию обучающихся. Одним из наиболее системных подходов в данном направлении является труд Мынбаевой А.К. и Садвакасовой З.М. «Инновационные образовательные технологии» (2021), в котором представлены как теоретические основы, так и практические инструменты внедрения коучинговых и сторителлинговых техник в образовательный процесс.

Авторы определяют коучинг как гуманистическую образовательную технологию, направленную на развитие осознанности, самостоятельности и внутренней мотивации студента. Они подчеркивают, что коучинг способствует раскрытию потенциала личности и опирается на такие принципы, как признание ресурсов обучающегося, позитивное намерение и неизбежность изменений.

Особое внимание в работе уделено коучинговым инструментам. В частности, описана модель «Стрела коучинга», включающая этапы от установления контакта до рефлексии результата (с. 343), а также представлена подборка трансформационных вопросов, адаптированных для образовательной среды (с. 344). Также рассматривается техника SMART-целеполагания и шкалирование, как способы формализации карьерных целей и самооценки прогресса (с. 345).

В качестве дополнения к коучинговым методам авторы предлагают сторителлинг как образовательную арт-технологию, способствующую формированию нарратива профессионального пути. Рассматриваются структура истории, архетипы сюжета и визуальные методы (коллажи, сториборды), применимые в работе с обучающимися (с. 346–352).

Таким образом, авторы учебного пособия демонстрируют, что методики коучинга и сторителлинга уже успешно адаптируются в контексте казахстанского высшего образования и могут быть использованы как основа для профессиональной и личностной ориентации выпускников.

Особое внимание в рамках настоящего исследования заслуживает опыт, представленный в эмпирической работе казахстанских ученых, проведенной на базе Торайгыров Университета в г. Павлодар. Исследование было направлено на анализ компонентов карьерных возможностей студентов и разработку структурированной программы карьерного коучинга, как части образовательного процесса (Pshembayeva et al., 2022). В нем приняли участие 302 студента третьего и четвертого курсов бакалавриата, и применялись валидированные психодиагностические методики, в том числе: шкала эмоционального интеллекта Дж. Холла, тест коммуникативных умений Л. Михельсона, методика самооценки С. А. Будасси, карьерные анкеры Э. Шейна и опросник мотивации к успеху Т. Элерса.

Результаты исследования выявили тревожные показатели: у 35% студентов был низкий уровень эмоционального интеллекта, у 31% — заниженная самооценка, 47% продемонстрировали зависимый стиль коммуникации, а 18% показали недостаточную мотивацию к успеху. Только 22% участников смогли четко определить свою карьерную ориентацию. На основании этих данных авторы предложили четырехэтапную коучинговую модель, направленную на формирование карьерных

установок, развитие осознанности, самооценки и готовности к трудовой адаптации.

Программа была интегрирована в учебный процесс и нацелена на поддержку студентов в процессе перехода от обучения к построению карьерной траектории.

Этот пример подтверждает высокую актуальность коучинга, как инструмента карьерной навигации в условиях казахстанского высшего образования и демонстрирует потенциал масштабирования подобных подходов на другие высшие учебные заведения страны. Кроме того, представленный в статье комплексный анализ и последующая практическая реализация программы создают эмпирическую базу, поддерживающую цели настоящего исследования.

В последние годы коучинговый подход получил широкое распространение не только в сфере образования и государственного управления, но и в бизнес-среде Республики Казахстан. Все больше крупных компаний осознают ценность коучинга как устойчивого инструмента для развития человеческого капитала, усиления управленческих компетенций и формирования сильной командной культуры.

По данным международной организации Erickson Coaching International, активно действующей в Центральной Азии, коучинговые программы внедряются в деятельность таких компаний, как Kazakhtelecom, BI Group, Sulpak, Coca-Cola, Wolt, AlemAgro, Microsoft, Toyota, Rio Tinto, Philip Morris, BASF, KPMG, IKEA, Google, Lenovo, Johnson & Johnson и других. Эти организации либо проходят корпоративное обучение по программам, либо приглашают внешних сертифицированных коучей для сопровождения внутренних трансформаций, развития лидерского потенциала и укрепления мотивации персонала (Erickson Coaching International, 2025).

Коучинг в этих компаниях используется не как эпизодическая практика, а как встроенный элемент системы управления персоналом. Он применяется при построении индивидуальных траекторий развития сотрудников, в работе с руководящим составом

и при реализации программ по формированию эффективных команд. Наличие среди партнеров Erickson Coaching International как транснациональных корпораций (Microsoft, Google, Coca-Cola, Johnson & Johnson, IKEA), так и национальных лидеров рынка (Казакхтелеком, VI Group, Sulpak) свидетельствует о признании эффективности коучинга на уровне управленческих стратегий.

Таким образом, казахстанский опыт демонстрирует, что коучинг становится неотъемлемой частью организационного развития, а его применение в корпоративном секторе выходит за рамки индивидуального консультирования, охватывая широкий спектр бизнес-практик и стратегий. Этот тренд отражает глобальное движение в сторону гуманизации трудовых отношений, акцента на внутреннюю мотивацию сотрудников и развития soft skills, особенно актуальных в условиях цифровизации и изменяющейся рыночной среды.

### **Методология**

Подход к изучению влияния коучинга на карьерные перспективы студентов требует особой методологической гибкости и точности, что обусловлено сложностью исследуемых психологических процессов и необходимостью учитывать как количественные, так и качественные аспекты. В данной главе представлена структура исследования, выбор теоретических оснований, описание методов сбора и обработки данных, а также этические принципы, соблюдаемые в ходе реализации нашего проекта.

#### **Теоретическая основа исследования.**

Методологическую основу настоящего исследования составляет подход, изложенный в книге «Коучинг высокой эффективности» (2020), признанной классическим трудом в области профессионального коучинга. В данной работе последовательно представлены ключевые принципы эффективного коучингового взаимодействия, включая модель GROW, использованную в структуре нашего опросника. Особое внимание в книге уделяется построению доверительных и партнерских отношений между коучем и клиентом, развитию осознанности, ответственности и внутренней мотивации как основным факторам устойчивых личностных изменений (Whitmore, 2020).

Дополнительное обоснование методики и инструментария исследования основано на подходах, изложенных в книге Джули Стар «Полное руководство по методам, принципам и навыкам персонального коучинга» (2021). Автор подчеркивает важность создания коучингового пространства, в котором специалист способен мягко направлять клиента, сохраняя при этом автономию принятия решений за ним.

Практики, описанные в книге, включают использование релевантных открытых

вопросов, управление фокусом внимания, эмоциональной обратной связью и динамикой беседы — эти аспекты легли в основу опросника (Starr, 2021).

Методология данного исследования опирается на интеграцию психологических теорий, лежащих в основе личностного развития, внутренней мотивации и благополучия. При выполнении исследования были применены подходы междисциплинарные и чаще всего проективные. Теоретические подходы были использованы как основа при разработке инструментов и анализа данных.

В качестве первой теоретической опоры рассматривается теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу, впервые представленная в его статье «A Theory of Human Motivation» в 1943 году. Согласно данной теории, человек стремится к самореализации после удовлетворения базовых потребностей, таких как физиологические потребности, безопасность, принадлежность, уважение и, наконец, самоактуализация. Этот подход особенно важен для понимания карьерных мотиваций студентов, находящихся на разных уровнях развития (Maslow, 1943).

Второй теоретической базой выступает теория мотивации и гигиены Фредерика Герцберга, сформулированная им в 1959 году на основе исследований в области мотивации труда. Согласно данной теории, существуют два типа факторов: мотивационные (достижения, признание, рост) и гигиенические (условия труда, оплата, безопасность), и только мотивационные факторы способствуют истинному удовлетворению трудом. Эта концепция актуальна при анализе карьерных ожиданий студентов (Herzberg, 1959).

Третьим фундаментом исследования является теория позитивной психологии Мартина Селигмана, получившая развитие в начале 2000-х годов. В 2011 году он предложил модель PERMA, включающую пять компонентов устойчивого благополучия: Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning и Accomplishment.

Эти элементы не только описывают факторы субъективного счастья, но и лежат в основе конструктивного карьерного поведения студентов (Seligman, 2011).

**Дизайн исследования.**

В рамках нашего исследования мы применяем качественный и количественный виды анализов. Это позволит глубже понять потребности и требования студентов на старте их карьерного пути, их восприятие коучинга в целом и как инструмента построения карьеры.

Современные научные исследования в области коучинга и позитивной психологии демонстрируют высокую эффективность интегративных подходов, направленных на развитие у личности таких качеств, как осознанность, целеустремленность, адаптивность и устойчивое профессиональное самоопределение. Особенно актуальными эти подходы становятся в контексте сопровождения студентов и выпускников, находящихся на пороге вхождения в трудовую сферу. В связи с этим в рамках настоящего исследования была разработана система из 70 открытых вопросов, представляющих собой обобщение и практическое применение ключевых принципов трех признанных коучинговых и психологических моделей: GROW, STAR и PERMA.

Эти модели были выбраны как теоретическая и методическая база опроса, поскольку они зарекомендовали себя как универсальные инструменты в сфере карьерного консультирования, коучинга и личностного развития.

Модель GROW (Goal, Reality, Options, Will), разработанная Джоном Уитмором, используется для поддержки человека в процессе постановки осознанных целей, анализа текущего положения, выявления доступных вариантов и формирования конкретного плана действий. В нашем опросе она представлена в виде вопросов, помогающих участникам сфокусироваться на своих карьерных стремлениях, ресурсах и потенциальных направлениях развития.

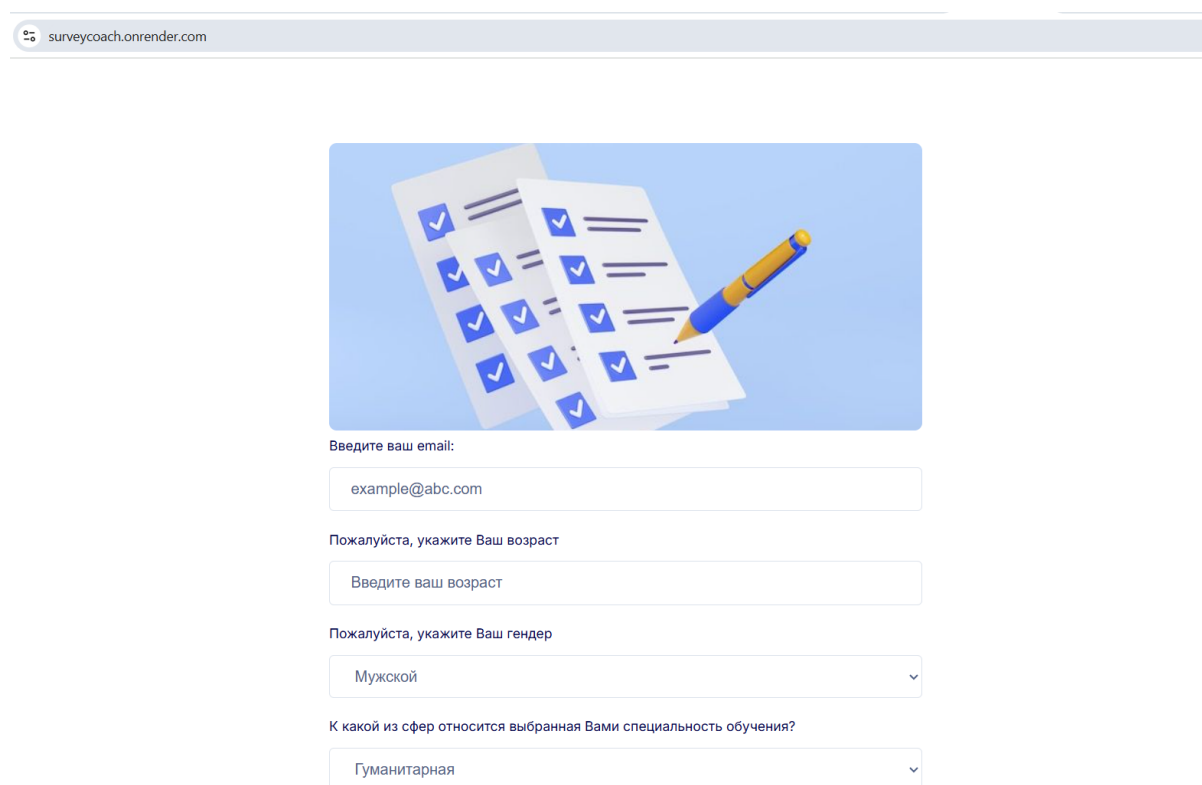
Модель STAR (Situation, Task, Action, Result) применяется для анализа жизненного и профессионального опыта через фокус на конкретных эпизодах: ситуации, поставленной задаче, предпринятых действиях и полученных результатах. На основе данной модели были составлены вопросы, побуждающие студентов к рефлексии личных достижений, к осознанию навыков, приобретённых в образовательной и внеучебной деятельности, а также к формулированию примеров своего вклада в совместную или индивидуальную работу.

Модель PERMA (Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishment), предложенная Мартином Селигманом в контексте позитивной психологии, служит концептуальной рамкой для оценки субъективного благополучия и удовлетворенности жизнью. Каждый компонент данной модели интегрирован в структуру вопросов, которые помогают участникам оценить наличие и значимость позитивных эмоций, вовлеченности, качества социальных связей, смысла в деятельности и достижений, связанных с учебной или профессиональной сферой.

Конструкция вопросов в опроснике строго соответствует этическим стандартам Международной Федерации Коучинга (ICF). Согласно Этическому кодексу ICF (2021), коуч не должен навязывать участнику готовые решения, интерпретации или советы. Вместо этого коуч создает пространство для осмысленного диалога и задает открытые, не наводящие вопросы, побуждающие к саморефлексии и личным инсайтам (ICF, 2021). Эти принципы легли в основу подхода к формулировке всех 70 вопросов, что обеспечивает соответствие не только методологическим, но и профессионально-этическим требованиям.

**Разработка исследовательской платформы и применение искусственного интеллекта.**

Для реализации эмпирической части исследования была создана специализированная цифровая платформа, размещенная по адресу: <https://surveycoach.onrender.com> (Рис. 1).



The image shows a browser window with the address bar displaying "surveycoach.onrender.com". Below the browser window is a registration form with the following elements:

- An illustration of a checklist with blue checkmarks and a yellow and blue pen.
- A label: "Введите ваш email:"
- An input field containing "example@abc.com".
- A label: "Пожалуйста, укажите Ваш возраст"
- An input field containing "Введите ваш возраст".
- A label: "Пожалуйста, укажите Ваш гендер"
- A dropdown menu with "Мужской" selected.
- A label: "К какой из сфер относится выбранная Вами специальность обучения?"
- A dropdown menu with "Гуманитарная" selected.

Рисунок 1. Интерфейс онлайн-платформы для проведения коучинг-опроса.

Данная цифровая платформа с использованием искусственного интеллекта представляет собой полнофункциональный онлайн-инструмент, позволяющий проводить опросы с открытыми вопросами и использовать алгоритмы машинного анализа для формирования индивидуализированной обратной связи.

Разработку платформы осуществил магистрант Astana IT University Семенов Даниил Евгеньевич, на основе технического задания, подготовленного авторами

настоящего исследования. представляет собой полнофункциональный онлайн-инструмент, позволяющий проводить опросы с открытыми вопросами и использовать алгоритмы машинного анализа для формирования индивидуализированной обратной связи.

Платформа была реализована с помощью программного модуля на языке программирования Python. Выбор языка данного языка обусловлен его универсальностью, широким спектром библиотек для обработки естественного языка и возможностью интеграции с инструментами визуализации и базами данных.

Разработанный код обеспечивает корректную обработку пользовательских данных, поддержку интерактивного интерфейса и возможность дальнейшего машинного обучения на основе собранных ответов, как в случае нашего исследования – это интеграция с обучаемыми моделями искусственного интеллекта, с использованием промта для обработки и интерпретации текстовых ответов с использованием моделей искусственного интеллекта. Его обучение выполнялось на размеченных вручную данных, собранных в ходе пилотного этапа исследования. Искусственный интеллект способен распознавать ключевые смысловые паттерны в текстовых ответах, классифицировать их по заранее заданным тематическим категориям и формировать обобщенное резюме для респондента.

Ниже представленный код использовался для организации отображения коучинговых вопросов участникам опроса. Вопросы задаются последовательно, в заранее определенном порядке, с целью стимулирования осознанного самоанализа и формирования карьерных установок. Логика вопросов соответствует структурам моделей GROW, STAR и PERMA. (Рисунок 1).

```
python
def run_request(self, message) -> dict:
    completion = self.client.beta.threads.create_and_run(
        assistant_id = self.assistant_id,
        thread={
            "messages": [
                {"role": "user", "content": message}
            ]
        }
    )
    return {"run_id": completion.id, "thread_id": completion.thread_id}

def get_response(self, thread_id, run_id) -> dict:
    run_status = self.client.beta.threads.runs.retrieve(thread_id=thread_id, run_id=run_id)

    if run_status.status == "completed":
        return self.get_last_msg(thread_id=thread_id)

    if run_status.status in {"failed", "cancelled", "expired"}:
        new_run = self.client.beta.threads.runs.create(
            thread_id=thread_id,
            assistant_id=self.assistant_id
        )
        return {
            "answer": None,
            "retry": True,
            "new_run_id": new_run.id
        }

    return {"answer": None}

def get_last_msg(self, thread_id) -> dict:
    messages = self.client.beta.threads.messages.list(thread_id=thread_id)
    msg = messages.data[0]
    if msg.content and msg.content[0].type == "text":
        answer = msg.content[0].text.value
    else:
        answer = "Ответ не получен"
    return {"answer": answer}
```

Рисунок 2. Фрагмент кода при запросе.

Был разработан простой и интуитивно понятный интерфейс, через который участники заполняли коучинговый опрос. Визуальная структура включает последовательный ввод демографических данных, а также отображение открытых вопросов, направленных на самоанализ.

Особое внимание при разработке было уделено удобству пользователя: интерфейс адаптирован как для настольных компьютеров, так и для мобильных устройств, что обеспечило гибкость участия и повысило доступность опроса для

студентов. Интерфейс поддерживает атмосферу диалога и личностного фокуса, соответствуя гуманистическим принципам коучинга.

Ниже представлен скриншот, демонстрирующий внешний вид реализованного опроса.

Какие проекты или темы вызывают у Вас глубокий интерес?

Укажите интересующие Вас темы и проекты

Какие факторы повлияли на Ваше решение в выборе специальности?

Опишите ключевые факторы выбора

Какие моменты учебы доставили Вам радость и вдохновение?

Опишите приятные и вдохновляющие моменты учебы

Рисунок 3. Интерфейс открытых вопросов на платформе.

Для анализа открытых текстовых ответов, полученных в ходе коучингового опроса, был использован специально сформулированный промпт. Его структура основана на ключевых компонентах моделей GROW, STAR и PERMA и направлена на выявление целей, ресурсов, примеров успешного опыта и внутренних мотивационных установок студентов.

Промпт применялся в работе языковой модели искусственного интеллекта, которая была предварительно обучена с учетом принципов Этического кодекса

Международной Федерации Коучинга (ICF). Это обеспечивало корректную интерпретацию ответов без навязывания выводов, с фокусом на поддерживающий и нейтральный анализ, соответствующий стандартам коучинговой практики. Ниже представлен текст промпта:

«Ты - коуч. Основная цель – выявить, насколько коучинг может помочь студенту-выпускнику в построении карьерной траектории, определить его перспективы, ресурсы, амбиции и помочь выстроить карьерный план на старте. Твой ответ - вывод и cv клиента , то есть дальше не последует никаких вопросов от определенного клиента. Каждый следующий запрос будет от нового клиента.

сообщение должно быть разбито на 2 части : Вывод и `<h2>CV:</h2>`. Весь ответ передавай в формате html, не используя теги `<body>` и `<html>`. Это будет передаваться в Jinja. В CV необходимо использовать теги `<br>`. Нельзя использовать markdown.

Вывод:

1. Начать с благодарности респонденту:

"Благодарим Вас за пройденный опрос, уделенное время и внимание! Ваши ответы помогут лучше понять Ваши карьерные ожидания и пути их реализации"

`<br>`

2. Обработка ответов респондента, выделение ключевых моментов:

"Ваши ответы показывают, что Вас интересует \_\_\_\_\_ (тут будет сфера, направление, которые указал респондент), а также важны такие аспекты как \_\_\_\_\_ (тоже из ответов респондента: высокая оплата труда, перспектива карьерного роста, дружественная атмосфера и т.д.)`<br>`

Вы также упомянули, что \_\_\_\_\_ (из ответов респондента: испытывает неуверенность, не знает с чего начать поиск работы, выбранная специальность обучения неинтересна, уже есть достижения и хочет развиваться дальше и т.д.)"

<br>

3. Акцент на сильные стороны, навыки, укрепление веры в себя:

"Исходя из Ваших ответов, можно отметить, что Вы обладаете \_\_\_\_\_ (перечислить положительные качества: коммуникабельность, доброжелательность, целеустремленность, аналитическое мышление, критическое мышление, дисциплинированность, ответственность и т.д.). Это важные качества, которые ценятся в любой профессии и помогут Вам двигаться вперед.

Кроме того, у Вас уже есть \_\_\_\_\_ (опыт стажировок и/ или участие в проектах, дополнительные курсы / обучение и т.д.), что является отличным фундаментом для старта Вашей карьеры"

<br>

4. Возможные направления развития навыков и интересов с учетом ответов респондента:

"Основываясь на Ваших сильных качествах и интересах, можно увидеть несколько возможных направлений, в которых у Вас есть потенциал для раскрытия себя.

Например, \_\_\_\_\_ (из ответов респондента сформировать возможные направления, сферы, подходящие профессии).

<br>

Ваши ответы отражают интерес не только к \_\_\_\_\_ (специальность, сфера обучения), но и к \_\_\_\_\_ (альтернативные направления если есть). Это открывает перед Вами дополнительные возможности для профессионального роста. Данные

направления могут позволить Вам раскрыть свой потенциал и применять свои навыки максимально эффективно.

<br>

Как видите, Ваши навыки уже формируют прочную основу для дальнейшего движения, и важно позволить себе доверять своим возможностям и открытиям на этом пути"

<br>

5. Подведение итогов, создание ориентира и усиление мотивации:

"Указанные Вами цели на ближайшие 2 года: \_\_\_\_\_ (если указал) - являются важными ориентирами. Вы также отметили, что с помощью коучинга хотели бы \_\_\_\_\_ (развить качества, понять свои сильные стороны, найти свое место в профессии), что в будущем может стать для Вас ценным инструментом.

А указанные Вами важные качества потенциального работодателя, как \_\_\_\_\_ (лояльность, гибкость, открытость) поможет Вам сделать осознанный выбор будущей работы.

<br>

Знайте, что Вы уже сделали важный шаг к осознанному выбору своего карьерного пути, проанализировав свои сильные стороны и интересы.

<br>

Надеемся это поможет Вам яснее увидеть свои перспективы и лучше понять, какие шаги могут приблизить Вас к желаемому результату.

<br>

Помните, что каждый новый шаг — это возможность открыть для себя что-то ценное, и у Вас есть все, чтобы идти вперед уверенно.

<br>

Верим в Ваш потенциал и желаем успехов на этом пути!"

<br>

КОНЕЦ ВЫВОДА»

По завершении опроса, состоящего из 70 открытых вопросов (сформулированных на основе моделей GROW, STAR и PERMA), каждый участник получает индивидуальный текстовый отклик, в котором акцент делается на его сильных сторонах, способностях, талантах, личных качествах, профессиональных интересах и карьерных ориентирах. Формулировки обратной связи строго соответствуют принципам Международной Федерации Коучинга (ICF): модель не предлагает конкретных советов, не интерпретирует данные с субъективной точки зрения и не навязывает выводов. Вся информация, предоставляемая участнику, формируется исключительно на основе его собственных ответов, без генерации содержания «от имени» искусственного интеллекта.

## **Вывод:**

### **Вывод:**

Благодарим Вас за пройденный опрос, уделенное время и внимание! Ваши ответы помогут лучше понять Ваши карьерные ожидания и пути их реализации.

Ваши ответы показывают, что Вас интересует юриспруденция и международное право, а также важны такие аспекты как высокая оплата труда, престиж и хорошая корпоративная культура. Вы также упомянули, что испытываете страх и лень, а также сложности с запоминанием большого объема информации.

Исходя из Ваших ответов, можно отметить, что Вы обладаете настойчивостью и целеустремленностью. Эти важные качества ценятся в любой профессии и помогут Вам двигаться вперед. Кроме того, у Вас уже есть высокая учебная мотивация и достижения, такие как красный диплом, что является отличным фундаментом для старта Вашей карьеры.

Рисунок 4. Фрагмент сформированного искусственным интеллектом вывода, основанного на ответах участника опроса.

Завершающим этапом опроса является оценка участником того, повлиял ли данный коучинг-опрос на его/ее представление о дальнейшей профессиональной траектории. Этот рефлексивный компонент был включен для оценки субъективной эффективности инструмента и его восприятия участниками как формы психологической и карьерной поддержки.

**Повлиял ли данный опрос на Ваше понимание дальнейшего профессионального пути?**



Да Нет

Рисунок 5. Меню оценки эффективности опроса

Дополнительно к резюмирующему ответу, формируемому на основе индивидуальных ответов участника, платформа предоставляет расширенную функцию — генерацию примерного резюме (CV) в формате Microsoft Word. Этот инструмент предназначен для практического применения участниками результатов самоанализа, полученных в ходе коучинг-опроса. Формат резюме строится по логике структурированного карьерного позиционирования: в нем акцентируются сильные стороны респондента, ключевые навыки, проявленные интересы, профессиональные и личностные качества, а также отражается опыт, зафиксированный через ответы на вопросы.

Данный документ создается автоматически, однако его содержание основано исключительно на информации, предоставленной самим участником в процессе заполнения опроса. Такой подход соответствует этическим стандартам ICF и не предполагает навязывания внешних оценок или советов. Цель данной функции — это помочь участнику систематизировать свои карьерные ориентиры и представить себя на рынке труда в уверенной и конструктивной форме.

Инструмент резюме особенно актуален для выпускников, которые только начинают формировать свое профессиональное портфолио, и может быть использован как основа для подготовки к собеседованиям, ярмаркам вакансий и профориентационным мероприятиям.

Для этого был разработан промпт, направленный на структурирование ключевой информации, отражающей сильные стороны, профессиональные интересы, цели, навыки и достижения респондента.

Промпт адаптирован под формат карьерного консультирования и соответствует принципам гуманистического подхода, в нем сохраняется личный стиль участника, подчеркиваются индивидуальные ресурсы и соблюдаются этические нормы взаимодействия. Модель искусственного интеллекта, используемая в обработке, обучена формировать текст в поддерживающем и уважительном тоне, соответствующем стандартам ICF.

Ниже приведен текст промпта, использованного для генерации карьерного профиля по результатам опроса:

«CV

Предлагаю такой формат шаблона, который будет заполняться из ответов респондента, чтобы не выглядело слишком сухо, тезисно.

1. Ф.И.О. (пусть эта строка будет просто для дизайна)
2. Контакты (телефон, email, ссылки на соц сети, тоже просто пусть будет)
3. Образование: \_\_\_\_\_
4. Дополнительное обучение, курсы, сертификации: \_\_\_\_\_
5. Являюсь (начинающим) специалистом, заинтересованный в \_\_\_\_\_ (указать сферу, направление из ответов респондента), обладаю \_\_\_\_\_ (указать его навыки,

компетенции). Стремлюсь развивать свои компетенции и применять знания на практике в проектах, требующих \_\_\_\_\_ (перечислить сильные качества).

6. Опыт работы (если есть): \_\_\_\_\_
7. Проекты, стажировки, волонтерство: \_\_\_\_\_
8. Мои достижения (если есть): \_\_\_\_\_
9. Мои интересы и увлечения: \_\_\_\_\_
10. Важные для меня аспекты при выборе работы: \_\_\_\_\_

КОНЕЦ CV»

CV:

1. Анель Спатаева
2. Контакты: anel.spatayeva@gmail.com
3. Образование: Высшее юридическое образование
4. Дополнительное обучение, курсы, сертификации: Нет
5. Являюсь начинающим специалистом, заинтересованным в юриспруденции и международном праве, обладаю настойчивостью и целеустремленностью. Стремлюсь развивать свои компетенции и применять знания на практике в проектах, требующих высокой ответственности и настойчивости.
6. Опыт работы: Нет
7. Проекты, стажировки, волонтерство: Участие в юридических процессах
8. Мои достижения: Красный диплом
9. Мои интересы и увлечения: Юриспруденция, международные отношения, защита прав
10. Важные для меня аспекты при выборе работы: Высокая оплата труда, престиж, хорошая корпоративная культура

Рисунок 6. Изображение сформированного резюме (CV)

Также был реализован механизм автоматического анализа ответов студентов с помощью языковой модели искусственного интеллекта. Реализовано на платформе это с помощью интеграции программного кода и промпта, которые позволяли извлекать ключевые смысловые элементы из текстов и классифицировать их. Применялись элементы контент-анализа для качественного выделения карьерных установок, мотивационных факторов и точек затруднения, а также количественные методы для

подсчета частотности повторяющихся тем, выявления доминирующих ориентиров и сопоставления с демографическими характеристиками участников.

На основе анализа 100 заполненных опросов был сформирован обобщенный портрет студента, отражающий характерные особенности восприятия карьеры, уровень осознанности, ожидания и ценности, присущие представителям студенческой аудитории.

Ниже приведен код с интегрированным промптом, использованный для выполнения данной задачи.

```
python
def get_portrait(self, answers : str):
    text = """Ты аналитик данных. На ответы пользователей сформируй следующий анализ. Необходимо предоставить средние значения, либо моду, либо по описанию, что является самым частым по всем участникам. Не раскрывай сами ответы участников. Отвечай кратко, меня интересует только отчет и отформатируй ответы , чтобы они не выглядели сухо. Если данные сильно варьируются или нет однозначного ответа , все равно попытайся выбрать самый частый , либо обобщи результат. Не используй markdown , используй для этого html, не переноси строку, но нельзя использовать теги <html>, <body>, для перечисления используй <ul>, <li>. Пункты, на которые ты должен ответить :
    Возраст
    Гендер
    Сфера специальности обучения
    Наиболее сложные аспекты учебы
    Готовность к работе по специальности
    Наиболее интересные темы, проекты
    Пройденное доп обучение (курсы, тренинги и т.д.)
    Что хотел бы дополнительно изучить (курсы, тренинги т.д.)
    Есть / нет понимание о коучинге
    Был / не был опыт коучинга
    Какой формат коучинга был
    Полезно / не полезно сотрудничество с коучем
    Ожидания по итогам коучинг-сессии
    Оценка своих способностей достигать целей с коучем
    Видение своей карьеры через 3 года после окончания ВУЗа
    Главные цели на 2 года после окончания ВУЗа
    Важные аспекты будущей профессии
    Альтернативные карьерные пути
    Какие организации и профессионалы интересны
    Представление о первом шаге в карьере
    Ресурсы, которые готов вложить в свое развитие
    Сильные стороны личности
    Как справляется с неудачами на профессиональном пути
    Что / кто вдохновляет на достижение целей
    Лидерские качества
    Стратегии для решения нестандартных задач
    Навыки, которые укрепят уверенность
    Оценка своих навыков в выполнении задач высокой сосредоточенности
    Что вдохновляет на достижение высокого уровня профессионализма

    """
    response = self.client.chat.completions.create(
        model="gpt-4o",
        messages=[
            {"role": "system", "content": text},
            {"role": "user", "content": "Ответы пользователей:" + answers},
        ]
    )
```

Рисунок 7. Код сбора данных и формирования обобщенного портрета студента

### **Выводы**

Данное исследование было направлено на изучение эффективности коучинга в формате опроса как средства поддержки профессионального самоопределения студентов и выпускников высших учебных заведений Республики Казахстан.

Цель заключалась в выявлении, может ли коучинговый подход, реализованный через систему открытых вопросов, способствовать более глубокому осознанию личных интересов, ценностей и ресурсов, а также усилению уверенности в будущей профессиональной траектории.

Полученные данные однозначно подтвердили, что коучинговый опрос стал для большинства участников эффективным инструментом внутренней рефлексии и осмысленного планирования карьеры. Студенты отмечали, что структура вопросов помогла им не только осознать приоритетные направления, но и сформулировать реалистичные карьерные шаги. Особенно ценно то, что участники начали осмысливать профессиональное будущее как продолжение личностной идентичности, а не как внешний выбор, продиктованный обстоятельствами или ожиданиями общества.

По результатам исследования 73% респондентов сообщили, что участие в коучинговом опросе помогло им лучше понять свои профессиональные предпочтения, выявить внутренние сильные стороны и наметить конкретные шаги в профессиональном развитии. Анализ текстов анкет показал, что коучинговые вопросы стимулировали студентов к поиску связей между личными качествами, интересами и потенциальными сферами занятости. Это подтверждает актуальность и практическую ценность применения коучинга в образовательной среде как инструмента активизации внутренней мотивации.

Респонденты часто упоминали важность навыков критического мышления, саморегуляции, гибкости и эмпатии. Эти компетенции не только осознавались

участниками как профессионально значимые, но и начинали восприниматься как элементы, поддающиеся развитию. Значительная доля респондентов связала дальнейшую карьеру с международными проектами, дополнительным образованием и инновационными форматами занятости. Такая направленность демонстрирует высокий уровень устремленности к самореализации и гибкой адаптации в быстро меняющемся мире труда.

Коучинговый опрос также выявил трансформацию представлений о карьерном успехе: от ориентации на статус и безопасность, а именно к поиску смыслов, личной удовлетворенности и устойчивого развития. Ответы студентов часто содержали размышления о балансе между личной жизнью и работой, значимости общественной пользы и возможности самореализации через труд. Эти результаты особенно важны в контексте формирования карьерной субъектности, предполагающей внутренне мотивированный и осознанный выбор.

Методологически важным элементом стало использование искусственного интеллекта в интерпретации ответов. Алгоритм не подменял мышление участника и не предлагал директивных решений, а позволял выявлять повторяющиеся темы, тонкие паттерны смыслов и группировать ответы по смысловым кластерам. Это обеспечило как исследовательскую точность, так и соответствие этическим стандартам Международной Федерации Коучинга (ICF). Платформа была адаптирована под мобильные устройства, что повысило удобство прохождения опроса и расширило охват.

Качественный анализ ответов подтвердил, что коучинговый подход работает не только как диагностический инструмент, но и как средство трансформации мышления. Тематическая кластеризация открытых ответов позволила выявить не только общие тенденции, но и уникальные личные формулировки, которые свидетельствуют о

глубоком самоанализе. Принцип открытости, на котором базировалась структура опроса, обеспечил высокий уровень добровольного включения и доверия к процессу.

Таким образом, коучинг в формате онлайн-опроса подтвердил свою эффективность как практический и научно обоснованный инструмент формирования профессионального самоопределения. Его применение в цифровой среде делает возможным широкое внедрение в практику высшего образования, особенно в рамках программ по развитию soft skills, личностному росту и профессиональному сопровождению студентов.

Результаты исследования позволили не только ответить на поставленный исследовательский вопрос, но и очертить направления для будущих исследований. В дальнейшем возможна адаптация опросника под различные образовательные и культурные контексты, а также сравнение его эффективности в очном и дистанционном форматах. Кроме того, перспективным представляется разработка системы обратной связи для студентов на основе их собственных ответов, что дополнительно усилит развитие навыков саморефлексии и саморегуляции.

На основании собранных данных был также составлен обобщенный портрет студента: большинство участников — женщины в возрасте около 22 лет, обучающиеся на программах гуманитарного, технического и медицинского профиля. Они демонстрируют высокий уровень интереса к профессиональному и личностному развитию, открытость к международной мобильности, но также указывают на трудности в управлении информацией и неопределенность карьерных планов. Это подчеркивает необходимость системной поддержки в процессе профессионального самоопределения.

Резюмируя, можно утверждать, что внедрение коучингового подхода в формате онлайн-опроса представляет собой ответ на современные вызовы системы высшего образования. Он позволяет перейти от формального сопровождения к персонализированному подходу, в центре которого студент, как активный субъект собственного развития. Коучинг становится инструментом, объединяющим цифровые технологии, гуманистическую психологию и образовательные инновации, что делает его актуальным и перспективным направлением не только для Казахстана, но и для глобального образовательного пространства.

#### **Ограничения и рекомендации.**

Несмотря на общую подтверждающую тенденцию, исследование также позволило уточнить ряд ограничений и нюансов. Так, часть студентов выразила затруднение в интерпретации полученной обратной связи. Это говорит о том, что даже структурированная коучинговая форма требует предварительной готовности к рефлексии, что может стать направлением дальнейшей работы в рамках профориентационных программ. Опрос с открытыми вопросами предполагает не только знание собственных интересов, но и умение формулировать их в письменной форме, что не всегда оказывается простым для молодых людей, находящихся в стадии становления профессиональной идентичности.

Одним из ключевых ограничений стала длительность прохождения опроса. Формат из 70 открытых вопросов, несмотря на свою глубину и диагностическую ценность, требует значительных временных и когнитивных затрат. Даже при условии адаптации платформы под мобильные устройства, не все студенты смогли уделить достаточно внимания и времени для вдумчивых ответов. Некоторые респонденты сообщали о трудности сосредоточиться на такой объемной рефлексии в рамках одного сеанса, особенно в условиях загруженности или отсутствия мотивации. Это особенно

характерно для старшекурсников и выпускников, совмещающих учебу с работой или проходящих этап завершения дипломных проектов. Это указывает на необходимость дальнейшей адаптации платформы. Например, рассмотреть возможность разработки сокращенных версий опроса, этапного прохождения или интеграции подсказок, поддерживающих вовлеченность участников. Возможным решением может стать создание модульной версии инструмента, которая будет проходиться последовательно в несколько этапов с автоматическим сохранением прогресса и персонализированной обратной связью. Также возможно внедрение геймифицированных элементов или интерактивных интерфейсов, которые позволят повысить вовлеченность и снизить когнитивную нагрузку.

Тем не менее, даже при таких ограничениях, большинство студентов успешно завершили опрос и положительно отозвались о его пользе, что говорит о высокой мотивации целевой аудитории к рефлексии и саморазвитию при наличии соответствующего формата и условий. Более того, субъективные отзывы участников указывают на то, что сама структура опроса стала для них не только источником самоанализа, но и катализатором внутренних изменений. Это подчеркивает потенциал подобных цифровых инструментов, как не только диагностических, но и трансформационных в сфере консультативной практики.

Кроме того, стало очевидным, что восприятие коучинга зависит от уровня предыдущего опыта самоанализа. Участники, ранее имевшие опыт индивидуальных коуч-сессий, быстрее входили в режим осмысленного ответа, чем те, кто впервые сталкивался с данным форматом. Это открывает важную перспективу, где коучинг как навык, требующий освоения и сопровождения. Следовательно, актуальной задачей становится разработка обучающих материалов или мини-программ подготовки студентов к участию в коучинговых форматах: вводные модули, видеогайды, примеры

ответов и пошаговые инструкции могут существенно повысить эффективность восприятия инструмента.

Рекомендуется также проведение дополнительного исследования, направленного на сравнительный анализ восприятия и результатов коучингового опроса у студентов разных специальностей и курсов. Это позволит глубже понять, как контекст обучения влияет на готовность к рефлексии и структуру карьерных установок. Перспективным направлением является и внедрение подобного инструмента в систему поддержки трудоустройства выпускников, в том числе как часть портфолио карьерного консультанта в образовательных учреждениях.

Таким образом, поставленная цель исследования достигнута, исследовательский вопрос получил обоснованный положительный ответ, а полученные результаты могут быть использованы в рамках профориентационной, консультационной и карьерной работы со студентами. Коучинговый опрос может быть интегрирован в университетские экосистемы, обеспечивая поддержку на всех этапах образовательной траектории — от первичной адаптации до выхода на рынок труда. Это открывает возможности для формирования целостной системы сопровождения профессионального самоопределения, где студенты выступают активными участниками собственного развития.

#### **Обсуждение.**

Обсуждение результатов исследования представляет собой этап их теоретического осмысления, интерпретации и сопоставления с целями, задачами и ранее изученной научной литературой.

Анализ данных показал, что коучинговый подход, реализованный в формате опроса, действительно оказывает положительное влияние на осознание студентами и выпускниками высших учебных заведений своих профессиональных интересов,

ценностей и карьерных перспектив. Однако для полноты научной картины необходимо не только зафиксировать данный факт, но и интерпретировать его в более широком исследовательском и прикладном контексте.

#### **Аналитическая интерпретация результатов.**

Один из ключевых результатов исследования — высокая субъективная эффективность коучингового опроса, а именно 73% респондентов сообщили, что данный формат помог им переосмыслить или структурировать свои представления о профессиональном будущем. Это свидетельствует о том, что сам процесс ответа на открытые вопросы активизировал у студентов механизмы рефлексии и самоанализа. При этом важно подчеркнуть, что вопросы не содержали оценочных или директивных формулировок, а были построены на принципах моделей GROW, STAR и PERMA — именно это обеспечило безопасную, уважительную и стимулирующую к размышлению среду.

Кроме того, в ответах респондентов прослеживалась тенденция к идентификации собственных сильных сторон, а также постановке реалистичных, ориентированных на развитие целей. Это подтверждает эффективность коучингового подхода в формировании субъективного контроля над карьерными выборами, что особенно актуально в условиях неопределенного и нестабильного рынка труда. При этом студенты не только обозначали, в какой сфере хотели бы работать, но и указывали на конкретные ресурсы, которые готовы вложить в свое развитие — время, усилия, обучение, нетворкинг и так далее. Таким образом, коучинговый опрос стал не только способом диагностики, но и средством мобилизации внутреннего потенциала.

#### **Связь с целью и задачами исследования.**

Полученные результаты соответствуют поставленной цели исследования: определить, может ли коучинг в формате опроса способствовать осознанному выбору

карьерной траектории у студентов. Цель была достигнута, участники, независимо от специальности или изначального уровня осведомленности о коучинге, продемонстрировали рост осознанности, готовности к действию и уверенности в своих силах.

Все поставленные нами задачи в рамках настоящего диссертационного исследования были реализованы. Создан инструментарий – коучинг-опросник на разработанной онлайн платформе, с интегрированным в нее, специально обученным, искусственным интеллектом. Проведен контент-анализ, систематизированы ответы и интерпретированы ключевые карьерные установки студентов.

Особое значение имеет тот факт, что участие в опросе позволило не просто выявить профессиональные предпочтения студентов, но и изменить их внутреннюю позицию — от наблюдателя к субъекту собственной профессиональной траектории. Это полностью соответствует задаче повышения субъектности выпускников, заявленной в стратегических планах по модернизации образования в Республике Казахстан.

#### **Соотнесение с существующими исследованиями.**

Сравнение с результатами зарубежных научных публикаций позволяет более точно понять место настоящего исследования в общем научном контексте. Так, исследование, проведенное в 2024 году в Австралии, показало, что применение персонального коучинга в университетской среде способствует формированию у студентов таких карьерных атрибутов, как уверенность, рефлексия, постановка целей и стрессоустойчивость. Исследователи отмечают, что, в отличие от традиционного академического коучинга, персонализированный подход позволяет глубже воздействовать на личностное и профессиональное развитие обучающихся (Killoughery, Lau, & Zhou, 2024). Наши данные подтверждают эти выводы: студенты

указывали на внутренний ресурс как основу для принятия решений, а не только на внешние обстоятельства.

Исследование, проведенное в Нидерландах в 2022 году, было направлено на теоретическое осмысление роли коучинга в поддержке студентов при переходе из учебной среды в профессиональную. Авторы предложили концептуальную модель коучинга, направленного на развитие карьерной ответственности, осознанности и адаптации. Внимание в исследовании уделялось созданию безопасной, поддерживающей среды, в которой обучающиеся могли свободно рефлексировать над своими карьерными решениями и получать конструктивную обратную связь (van der Baan, Gast, Gijsselaers, & Beausaert, 2022). Подобная динамика наблюдалась и в настоящем исследовании, особенно в высказываниях респондентов, указывавших на необходимость быть «самим архитектором своей карьеры».

Результаты также коррелируют с исследованиями, изучающими влияние коучинга на формирование устойчивых стратегий поведения у молодежи. Так, исследование, проведенное в Великобритании в 2023 году, было направлено на изучение интеграции коучинга с позитивной психологией для поддержки студентов с признаками синдрома дефицита внимания и гиперактивности. В качестве инструмента была использована техника FFI (Five Factor Intervention), ориентированная на выявление и активацию сильных сторон личности через рефлексивный диалог. Результаты показали, что фокус на ресурсах способствует развитию позитивной самооценки, уверенности и формированию устойчивых моделей поведения (Crook & McDowall, 2023). Эти аспекты нашли отражение в ответах студентов, указывавших на способность справляться с трудностями и вдохновляться историей собственного успеха.

Наконец, актуальность цифрового формата подтверждена рядом зарубежных исследований. В частности, исследование, проведенное в Шри-Ланке в 2021 году, показало, что коучинг и наставничество в онлайн-формате способствуют повышению вовлеченности студентов в образовательный процесс и поддерживают их мотивацию к обучению в условиях дистанционного взаимодействия (Gamage, Perera, & Wijewardena, 2021). В свою очередь, в Нидерландах в исследовании 2021 года коучинг, интегрированный в подход Design-Based Learning, продемонстрировал высокую эффективность в формировании профессиональной идентичности студентов, а также в создании поддерживающей образовательной среды для осознанного освоения учебного материала (Van Diggelen, Doulougeri, Gomez-Puente, Bombaerts, Dirckx, & Kamp, 2021). Использование автоматизированной платформы в настоящем исследовании продемонстрировало, что даже в отсутствие живого коуча можно создать пространство диалога и самоотражения — при условии соблюдения этических стандартов ICF.

В условиях глобальной цифровизации, когда пользователи ожидают оперативного и гибкого решения возникающих вопросов, онлайн-формат взаимодействия становится не просто удобным, а стратегически необходимым. Переход многих сфер, включая образование, психологическую помощь и коучинг, в цифровое пространство объясняется не только технологическим прогрессом, но и изменившимися запросами молодых людей, для которых привычна мобильность, доступность и интерактивность. Как показывают современные исследования, студенты и молодые специалисты все чаще предпочитают получать профессиональную и психологическую поддержку в онлайн-формате, поскольку он позволяет сохранить анонимность, снизить порог обращения за помощью и интегрировать коучинг в повседневную цифровую среду. С учетом этих тенденций можно ожидать, что в ближайшие годы цифровые инструменты коучинга будут становиться все более

востребованными, особенно среди молодежи, ориентированной на гибкость, самоуправление и немедленный доступ к ресурсам поддержки.

Следует также подчеркнуть, что при разработке инструментария и проведении опроса строго соблюдались этические и профессиональные стандарты, установленные Международной Федерацией Коучинга (ICF). В соответствии с положениями этического кодекса ICF (International Coaching Federation, 2021), коучинговый подход предполагает ненасильственное сопровождение, отказ от директивных суждений и создание условий, в которых клиент (в данном случае — студент) самостоятельно приходит к осознанным решениям. Именно по этой причине все 70 вопросов были сформулированы в открытой форме, без навязывания готовых ответов или интерпретаций.

В дополнение к этому все вопросы опросника были предварительно согласованы с Комитетом науки и этики Высшей Гуманитарной Школы Maqsut Narikbayev University (31.12.2024 г.). Это обеспечило соответствие исследования этическим нормам академического сообщества, а также повысило доверие участников к предлагаемому формату. Открытая форма вопросов, отсутствие принуждения и анонимность участия стали важными условиями соблюдения принципов добровольности и конфиденциальности.

Таким образом, не только модели GROW, STAR и PERMA, но и этические принципы международного коучинга были положены в основу концептуального дизайна опроса.

#### Практическая значимость и ограничения

Анализ ответов участников позволяет утверждать, что коучинг в формате опроса может быть интегрирован в различные профессиональные и образовательные контексты. Его применение потенциально охватывает несколько направлений.

Прежде всего, использование коучинговой платформы в формате онлайн-опроса представляется перспективным решением для центров карьеры и трудоустройства высших учебных заведений в Республике Казахстан. Как показал опыт настоящего исследования, студенты положительно воспринимают возможность саморефлексии и выявления собственных карьерных предпочтений в ненавязчивом и анонимном формате. Платформа может стать первым шагом в построении осознанной карьерной траектории, служить триггером к последующим личным консультациям или коуч-сессиям.

Далее, разработанная платформа может эффективно использоваться в ходе профориентационных мероприятий, таких как ярмарки вакансий, карьерные недели или дни открытых дверей. Возможность пройти опрос до или во время таких событий, а затем получить персонализированное резюме с карьерными ориентирами, усиливает осмысленность участия студентов и способствует формированию целевых запросов к потенциальным работодателям.

Также платформа может быть применима в корпоративной среде, в частности, в системе управления талантами и внутреннего карьерного роста. HR-отделы и департаменты могут использовать подобные инструменты для первичной диагностики потенциальных кандидатов или уже действующих работников на предмет их карьерных ожиданий, оценки лидерского потенциала, а также проектирования индивидуальных планов развития.

В то же время методика опроса может быть полезна специалистам-консультантам, карьерным коучам, психологам, работающим со студенческой и молодежной аудиторией. В условиях ограниченного времени или при первичном обращении клиента использование опроса поможет быстрее понять его мотивационные установки, зоны роста и профессиональные амбиции. Это также может

способствовать более фокусированной работе в рамках последующих очных или онлайн-взаимодействий.

Еще одна сфера применения — это внедрение в учебные курсы по soft skills, профориентации, развитию карьеры или жизненных стратегий. Опрос может быть встроен как часть учебного модуля, стимулируя у студентов рефлексию и интеграцию полученных знаний с личным опытом и целями.

Особая значимость разработанной коучинг платформы проявляется и в аспекте цифровой трансформации образования. В эпоху, когда цифровые технологии все глубже проникают в учебный процесс, становится критически важным предоставлять студентам интеллектуальные, гибкие и адаптивные сервисы поддержки. Опросная платформа отвечает этим требованиям, предлагая индивидуализированный опыт без утраты научной и методологической строгости. Более того, формат открытых вопросов способствует не только диагностике, но и развитию письменной рефлексии — навыка, необходимого в академической и профессиональной среде.

Важно также отметить, что разработанный инструмент в положительной перспективе может быть масштабирован. Его структура позволяет адаптировать вопросы под конкретные специальности, типы высших учебных заведений, а также использовать в разных возрастных и социальных группах. Потенциально он может быть переведен на другие языки и внедрен в международную практику.

В перспективе, при доработке функционала, платформа может дополнительно интегрироваться с системами карьерного трекинга, портфолио достижений или программ наставничества. Это создаст целостную цифровую экосистему сопровождения карьеры, в центре которой будет находиться сам студент и его осознанное движение к профессиональному успеху.

Таким образом, практическая значимость настоящего исследования заключается не только в демонстрации эффективности коучингового подхода, но и в открытии широких возможностей его внедрения в образовательную, социальную и профессиональную практику. Инструмент, разработанный в рамках работы, обладает высоким потенциалом тиражирования, адаптации и дальнейшего развития в контексте цифровой трансформации сферы образования и карьерного консультирования.

### Заключение

Проблема профессионального самоопределения студентов и выпускников высших учебных заведений в условиях нестабильного рынка труда, цифровизации и роста неопределенности социально-экономических перспектив требует разработки инновационных и научно обоснованных подходов к карьерному консультированию. В последние годы отмечается тенденция смещения акцента с традиционных профориентационных методик в сторону гибких, индивидуализированных и этически устойчивых подходов, ориентированных на развитие субъективной позиции обучающегося. Коучинг, как практика сопровождения и раскрытия потенциала личности, в этом контексте оказывается особенно актуальным.

Актуальность темы проявляется в растущей потребности высших учебных заведений переосмысливать методы поддержки профессионального самоопределения студентов в условиях диджитализации образования и стремительного изменения требований к компетенциям выпускников. В современной педагогической практике все чаще подчеркивается значимость формирования у обучающихся способности к самостоятельному выбору и управлению своей карьерной траекторией, что требует внедрения технологий, ориентированных на развитие субъектности, рефлексии и эмоционального интеллекта. В этом контексте коучинг становится одним из приоритетных направлений трансформации академического сопровождения. Его интеграция в стратегические документы образовательных организаций и бизнес-практику крупных компаний подтверждает практическую значимость подхода. В частности, в Казахстане коучинговые технологии находят применение в таких организациях, как BI Group, Kazakhtelecom, Sulpak и других, где они используются для развития управленческих и командных компетенций. Это подтверждает

перспективность коучинга не только как метода личностного роста, но и как элемента устойчивой системы подготовки профессионалов нового поколения.

Цель исследования состояла в оценке результативности цифрового коучингового инструмента, основанного на моделях GROW, STAR и PERMA, в контексте формирования у респондентов устойчивой внутренней мотивации, навыков саморефлексии и способности к осознанному выбору профессионального пути.

В результате анализа текстовых данных, полученных от 100 студентов и выпускников высших учебных заведений, было установлено, что предложенная методика способствует активизации когнитивных и ценностных процессов, повышает уровень профессиональной рефлексии и формирует уверенные карьерные установки. Применение техник, фокусирующих внимание респондента на личных целях, ресурсах и возможных стратегиях, позволило выявить рост субъективной уверенности, осознанности и ориентированности на будущее.

Таким образом, был получен однозначный и обоснованный ответ на поставленный исследовательский вопрос: коучинговый подход, реализованный в формате онлайн-опроса, действительно способствует осознанию студентами и выпускниками высших учебных заведений Республики Казахстан собственных профессиональных интересов, ценностей и потенциала, а также повышает уровень уверенности в карьерных перспективах. Данные, полученные в ходе исследования, свидетельствуют о качественных изменениях в мышлении респондентов: от неопределенных формулировок и внешних ожиданий — к четкому пониманию своих сильных сторон, интересов и зон развития.

Научная значимость исследования заключается в синтезе коучинговых технологий и цифровых решений, интеграции методов контент-анализа, тематического кодирования и элементов машинного обучения. Методология обеспечила глубину

интерпретации данных, а соблюдение этических стандартов Международной федерации коучинга (ICF) повысило достоверность и воспроизводимость результатов. Исследование расширяет представления о возможностях цифрового коучинга в образовательной среде и открывает новые перспективы для интеграции коучинговых инструментов в системы высшего образования. Оно также подтверждает актуальность подходов, основанных на гуманистической психологии, в цифровом образовательном пространстве.

Практическая ценность диссертации проявляется в возможности масштабирования разработанного инструмента для внедрения в университетские программы по карьерному консультированию, развитию soft skills, академическому наставничеству и элективным курсам. Также результаты исследования могут лечь в основу стратегий, направленных на развитие персонализированного сопровождения студентов и выпускников высших учебных заведений, включая создание центров карьерного развития, внедрение цифровых коучинговых платформ, интеграцию с LMS, системами электронного документооборота и государственными базами занятости.

Дополнительно, внедрение данного подхода может способствовать формированию институциональной культуры поддержки субъектности студентов и выпускников высших учебных заведений, повышению качества образовательной среды и усилению роли университета как пространства для самореализации и карьерного роста. Применение онлайн-коучинга на системном уровне способно усилить взаимосвязь между академическим и профессиональным развитием, расширяя горизонты понимания траекторий успеха для каждого участника образовательного процесса.

Среди ограничений исследования следует отметить выборку, ограниченную одной возрастной группой и преимущественно академической средой, что может

сдерживать универсальность выводов. Кроме того, онлайн-формат опроса, несмотря на свою доступность, не всегда обеспечивает глубину эмоционального контакта и эмпатического взаимодействия, которые свойственны очному коучинговому формату. Технические ограничения, связанные с интерпретацией сложных метафор и символических конструкций, также могут влиять на полноту анализа. Наконец, отсутствие контрольной группы затрудняет проведение сравнительного анализа эффективности разных подходов.

Возможности для будущих исследований включают расширение выборки за счет включения представителей разных регионов, форматов обучения и профессиональных сообществ, межкультурное сравнение восприятия коучинговых инструментов в разных образовательных контекстах, разработку адаптивных алгоритмов индивидуального сопровождения, интегрирующих данные из различных цифровых источников (портфолио, резюме, академическая успеваемость), долгосрочное отслеживание влияния участия в коучинговом онлайн-опросе на профессиональные траектории выпускников, сравнение эффективности цифрового коучинга с традиционными очными форматами консультирования в контексте повышения карьерной уверенности и готовности к трудоустройству.

Также перспективным направлением может стать разработка образовательных модулей для подготовки специалистов по цифровому коучингу в системе повышения квалификации преподавателей и сотрудников центров карьерного развития. Это будет способствовать формированию устойчивой профессиональной среды, способной обеспечивать сопровождение обучающихся на всех этапах образовательного и карьерного пути. Внедрение инструментов карьерной навигации на основе коучинга может стать ключевым элементом государственной стратегии по повышению качества трудоустройства выпускников и сокращению уровня профессиональной фрустрации.

На международном уровне растет интерес к интеграции коучинга в университетское образование как эффективного инструмента развития эмоционального интеллекта, креативного мышления, способности к самоопределению и устойчивости к неопределенности. Внедрение аналогичных инициатив наблюдается в университетах Европы, Северной Америки, Австралии и Сингапура. Эти примеры подчеркивают, что персонализированные формы сопровождения студентов, основанные на принципах коучинга, становятся глобальным трендом. Республика Казахстан, будучи частью образовательного пространства Евразийского региона, имеет все основания развивать собственную модель коучингового сопровождения в образовательной среде, опираясь на как международный, так и национальный опыт.

Следует подчеркнуть, что развитие коучинга в высшем образовании требует не только методических разработок, но и подготовки кадров, формирования этической базы, внедрения стандартов качества, а также интеграции с другими направлениями — психолого-педагогическим сопровождением, карьерным консультированием и проектным обучением. Перспективной задачей может стать создание профессионального сообщества цифровых коучей и консультантов, объединенных в рамках национальной ассоциации, способной продвигать стандарты, обеспечивать сопровождение практиков и участвовать в формировании образовательной политики.

Отдельного внимания заслуживает потенциал использования цифрового коучинга в инклюзивной образовательной среде. Гибкость формата, отсутствие барьеров во времени и пространстве, возможность адаптации под индивидуальные потребности — все это делает коучинговый онлайн-опрос применимым для студентов с ограниченными возможностями здоровья, с ментальными или эмоциональными трудностями. Это направление требует дальнейшего изучения и разработки этически выверенных решений, соответствующих принципам доступности и недискриминации.

Важным направлением является и развитие цифровой инфраструктуры поддержки выпускников, включая интеграцию коучинговых платформ с электронными базами вакансий, системами карьерного трекинга и рекомендациями по профессиональному обучению. В этом контексте коучинговый подход может играть ключевую роль в формировании связей между университетами, работодателями и государственными институтами занятости. Такая модель повышает прозрачность карьерных траекторий, облегчает принятие решений и способствует социальной мобильности студентов и выпускников.

Важно также отметить, что интеграция коучинга в высшее образование не должна рассматриваться как временная инициатива или эксперимент. Она требует системного институционального признания и закрепления в нормативных документах, регулирующих деятельность высших учебных заведений. Только в этом случае можно говорить о полноценной и устойчивой реализации подхода, способного оказывать долговременное воздействие на карьерные и личностные траектории обучающихся. Создание нормативной и организационной базы, подготовка кадров, мониторинг результатов и включение студентов в процессы соразвития платформ — все это должно стать частью национальной стратегии трансформации высшего образования в Республике Казахстан.

Таким образом, диссертационное исследование не только подтвердило результативность предложенного подхода, но и обозначило стратегические векторы развития образовательной политики, ориентированной на личностное развитие и карьерную субъектность студентов и выпускников высших учебных заведений. Коучинговый онлайн-опрос может рассматриваться как основа для формирования цифровой экосистемы карьерного сопровождения, где каждый обучающийся получает инструменты для осознанного управления своей профессиональной траекторией. В

перспективе его применение может быть расширено за пределы высшей школы, а именно в колледжи, профессиональные объединения, центры занятости и даже корпоративные структуры.

Закljučая исследование, необходимо подчеркнуть его вклад в развитие отечественной практики консультативной психологии и цифрового образования. Представленный в работе подход является примером научно обоснованного и этически выверенного инструмента, способного не только повысить качество карьерного сопровождения, но и усилить субъектную позицию студентов в образовательной среде. В условиях трансформации рынка труда и образовательных практик такие инструменты становятся неотъемлемой частью устойчивой и гибкой системы подготовки кадров нового поколения. Потенциал внедрения коучинговых цифровых решений свидетельствует о возможности построения образовательного пространства, где каждый обучающийся — не объект, а осознанный архитектор собственного будущего. При наличии соответствующих нормативных, методических и технологических условий этот инструмент может стать универсальным механизмом поддержки самореализации и профессионального развития, отвечающим запросам современной образовательной среды. Он открывает возможности для формирования системной культуры карьерной навигации, опирающейся на внутренние ценности, рефлексию и самостоятельный выбор, а не на внешние шаблоны и давление.

### Ссылки

1. Abdulla, A. (2023). Brief computerised self-help interventions, the “Miracle Question,” and the moderating effects of openness-to-experience. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 7(2). <https://doi.org/10.47602/jppw.v7i2.889>
2. Abildina, S. K., Omarova, M. K., & Kudarinova, A. S. (2025). Learning motivation as an indicator and condition of learners’ psychological well-being. *Higher Education in Kazakhstan*, 1(49), 105–114. <https://doi.org/10.59787/2413-5488-2025-49-1-105-114>
3. Atameken.kz. (2023, December 14). 677 vypusknikov nashli rabotu cherez «Atameken» [677 graduates found jobs through “Atameken”]. <https://atameken.kz/ru/news/51288-677474>
4. Atameken. (2024, March 20). Reiting vysshikh uchebnykh zavedenii: dostizheniya nalitso, no potentsial dlya rosta ostayetsya [Ranking of higher education institutions: Achievements are evident, but potential for growth remains]. <https://atamekenim.atameken.kz/ru/news/53612-rejting-vuzov-0-dostizheniya-nalico-no-potencial-dlya-rosta-ostaetsya>
5. Burleigh, C. L., Kroposki, M., Steele, P. B., Smith, S., & Murray, D. (2022). Coaching and teaching performance in higher education: A literature review. *International Journal of 5. Mentoring and Coaching in Education*, 11(3), 259–277. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-12-2021-0114>
6. Campbell, A. L., & Mogashana, D. (2024). Assessing the effectiveness of academic coaching interventions for student success in higher education: A systematic review. *Innovations in Education and Teaching International*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/14703297.2024.2417173>
7. Cohen, L. D. (2024). Student success coaching in higher education: A review of literature. *International Education & Research Journal*, 10(4), 66–68. <https://doi.org/10.21276/IERJ241420999767737>.

8. Corbu, I., Peláez Zuberbühler, M. J., & Salanova, M. (2021). Positive psychology micro-coaching intervention: Effects on psychological capital and goal-related self-efficacy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4).  
<https://doi.org/10.3390/ijerph18041761>
9. Crook, A., & McDowall, A. (2023). Integrating positive psychology coaching with neurodiverse students: A five factor intervention approach. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 21(1). <https://doi.org/10.24384/jkjr-vf96>
10. Erickson Coaching International. (2025). Nashi klienty i partnery v Tsentralnoy Azii [Наши клиенты и партнеры в Центральной Азии]. Retrieved from <https://www.erickson.asia/ru>
11. Gamage, D., Perera, I., & Wijewardena, N. (2021). Mentoring and coaching as a learning technique in higher education: The impact of learning context on student engagement in online learning. *Education Sciences*, 11(5). <https://doi.org/10.3390/educsci1105>
12. Gan, Y., Beevi, F. H. A., Low, S. K., Lee, J. Y., & Hall, B. J. (2022). Developing future-ready university graduates: Nurturing wellbeing and life skills as well as academic talent. *Higher Education Research & Development*, 41(7). <https://doi.org/10.1080/07294360.2021.2002825>
13. Ghafoori, N., Ismail, M., & Rahmat, A. (2021). The digital educational environment as a factor in changing the student's personality. *Education and Information Technologies*, 26(5), 6191–6204. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10555-5>
14. International Coaching Federation. (2021). Coaching in higher education: Trends and impact. International Coaching Federation. <https://hti.ptsem.edu/wp-content/uploads/2021/11/Coaching-In-Higher-Education.pdf>

14. Killoughery, J., Lau, S., & Zhou, L. (2024). Developing graduate attributes through the application of coaching theory. *Studies in Higher Education*.  
<https://doi.org/10.1080/03075079.2024.2307976>
15. Mahesh, J., Bhat, A. K., & Suresh, R. (2021). Are Gen Z values the new disruptor for future educational institutions? *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 21(12), 102–123. <https://doi.org/10.33423/jhetp.v21i12.4704>
16. Ministerstvo truda i sotsial'noy zashchity naseleniya Respubliki Kazakhstan. (n.d.). Atlas novykh professiy i kompetentsiy v Respublike Kazakhstan [Atlas of new professions and competencies in the Republic of Kazakhstan]. Retrieved May 7, 2025, from <https://atlasbt.enbek.kz/>
17. Mynbayeva, A. K., & Sadvakasova, Z. M. (2021). Innovative educational technologies. Part 2. Al-Farabi Kazakh National University.
18. O’Leary, M., & Savage, R. (2020). Breathing new life into the observation of teaching and learning in higher education: Moving from the performative to the informative. *Professional Development in Education*, 46(1), 120–134.  
<https://doi.org/10.1080/19415257.2019.1633386>
19. Passmore, J., & Evans-Krimme, K. (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. *Philosophy of Coaching: An International Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.22316/poc/06.1.02>
20. Pravitel'stvo Respubliki Kazakhstan. (2023, March 28). Postanovlenie № 248 «Ob utverzhdenii Kontseptsii razvitiya vysshego obrazovaniya i nauki Respubliki Kazakhstan na 2023–2029 gody» [Resolution No. 248 “On the approval of the Concept for the development of higher education and science in the Republic of Kazakhstan for 2023–2029”].  
<https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000248>

21. Prem'er-ministr Respubliki Kazakhstan. (2024, March 23). Razvitie chelovecheskogo kapitala – osnova ekonomicheskogo rosta strany [Development of human capital – the foundation of the country's economic growth]. Ofitsial'nyi informatsionnyi resurs Prem'er-ministra Respubliki Kazakhstan. <https://primeminister.kz/ru/news/razvitie-chelovecheskogo-kapitala-osnova-ekonomicheskogo-rosta-strany-25223>
22. President of the Republic of Kazakhstan. (2024, July 30). Ukaz № 611 «Ob utverzhdenii Natsional'nogo plana razvitiya Respubliki Kazakhstan do 2029 goda i priznanii utrativshimi silu nekotorykh ukazov Prezidenta Respubliki Kazakhstan» [Decree No. 611 “On the approval of the National Development Plan of the Republic of Kazakhstan until 2029 and the repeal of certain presidential decrees”]. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2400000611>
23. Pshembayeva, E., Pfeyfer, N., Uaikhanova, M., & Bubenchikova, A. (2022). Career success: Analysis and development of career opportunities in students. *Frontiers in Education*, 7, 999541. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.999541>
24. Richter, S., van Zyl, L. E., Roll, L., & Stander, M. W. (2021). Positive psychological coaching tools and techniques: A systematic review and classification. *Frontiers in Psychology*, 12, 676604. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.676604>
25. Spurk, D., Kauffeld, S., & Volmer, J. (2021). Promoting career optimism and career security during career coaching: Development and test of a model. *Journal of Career Development*, 48(6), 682–697. <https://doi.org/10.1177/0894845319884111>
26. Star, J. (2021). *The coaching manual: The definitive guide to the process, principles and skills of personal coaching*. Pearson Education.
27. Sundukova, G. M., Derevyagina, L. N., & Shramchenko, T. B. (2022). Kouching kak resurs dlya innovatsionnykh izmenenii v podgotovke bakalavrov [Coaching as a resource for innovative changes in bachelor training]. *Vysshee obrazovanie v Rossii*, 31(8–9), 95–101. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-8-9-95-101>

28. Trom, B., & Burke, R. (2022). Positive psychology intervention (PPI) coaching: An experimental application of coaching to improve the effectiveness of a gratitude intervention. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 15(1).

<https://doi.org/10.1080/17521882.2021.1988122>

29. van der Baan, N., Gast, I., Gijssels, W., & Beusaert, S. (2022). Coaching to prepare students for their school-to-work transition: Conceptualizing core coaching competences. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*.

<https://doi.org/10.1080/17521882.2022.2084592>

30. Van Diggelen, M., Doulougeri, K., Gomez-Puente, S., Bombaerts, G., Dirkx, K., & Kamp, A. (2021). Coaching in design-based learning: Enhancing student professional identity and engagement. *International Journal of STEM Education*. <https://doi.org/10.1186/s40594-021-00287-4>

31. Whitmore, J. (2020). *Coaching for performance: The principles and practice of coaching and leadership*. Nicholas Brealey Publishing.

Приложение 1. Протокол № 16 от 05.02.2025 г. Комитета по науке Высшей  
Гуманитарной Школы Maqsut Narikbayev University

КОМИТЕТ ПО НАУКЕ ВГШ



ПРОТОКОЛ №16  
Онлайн голосования Комитета по Науке ВГШ

**Дата:** 05.02.2025

**Председатель:** Сагитова Р.Р.

**Члены Комитета:** Айкенова А., Ахметова И., Ашикбаева Ж., Бабаева Ю., Байнова О.,  
Вессельская К., Емельянова Е., Жаксылык А., Муканова А., Тулеубеков А., Шайхеслямова  
А.

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

Рассмотрение и утверждение инструментов сбора данных для научных исследований  
магистрантов

Комитетом были рассмотрены 17 заявлений магистрантов дисциплин Переводческое дело,  
Прикладная лингвистика и Консультативная психология. Решения комитета и  
комментарии в прилагаемых таблицах.

Председатель КПН:

Сагитова Р.

Секретарь:

Шайхеслямова А.

Приложение 1. Протокол № 16 от 05.02.2025 г. Комитета по науке Высшей  
Гуманитарной Школы Maqsut Narikbayev University

КОМИТЕТ ПО НАУКЕ ВГШ

Консультативная психология								
	Антонова-Гайдамак Ольга	Янушкевич Екатерина	Майлыбаева Толкын	Куанышбаева Асем	Бекенова Анара	Рапихова Наргиз	Мырзап Аружан	Панова Асем
<b>Комментарии</b>	прописать инфо в согласии о исследовании о том, что будет произведена аудио запись и как она будет использована и храниться в течение всего периода исследования; в письме-приглашении изменить формулировку "исследования займет 15 минут" на "сбор данных займет 15 минут", возможно, добавить	в форме согласия указать цель, название исследования и ход сбора данных	в форме согласия указать цель, название исследования и ход сбора данных; определить точное место сбора данных; для участников младше 18 лет необходимо разрешение от родителей и опекунов на заполнение форм и участие в исследовании, формы должны быть заполнены ими же.	присутствует только заявка на рассмотрение комитета	присутствует только заявка на рассмотрение комитета		- не понятно как исследователь собирается ответить на вопрос исследования по использованию ИИ используя эти шкалы, и очень много вопросов, которые займут более 20 мин.  - Рекомендация приложить теоретическую рамку, исходный источник где данный опросник (прототип) используется для ответов на те же, похожие исследовательские вопросы.  - И также не понятно как	- Предлагаю в опроснике в опции "Ваш пол" указать только "м" и "ж".  - 1 вопрос: почему рассматривается контекст Америки Казахстанцами? Возможно, это касается темы исследования, тогда рекомендация добавить инфо по этому поводу в инструменты исследования чтобы респондентам было понятно. 2. По гендерной принадлежности/пол не против оставить как есть.  - вопрос по поводу США, а также "азиатской болезни".

КОМИТЕТ ПО НАУКЕ ВГШ

								По поводу "кейса", так же не понятно для чего идет акцент про США и азиатскую болезнь, если это не связано с историческим контекстом.
<b>Решение</b>	Утвердить	Утвердить	Утвердить	Не утверждать так как отсутствует опросник	Утвердить	Утвердить	Утвердить	Утвердить