

КОУЧИНГ. ОБРАЗОВАТЕЛЕН КОУЧИНГ

Наталия Витанова, Нели Митева

Шуменски университет „Епископ Константин Преславски“

Резюме. Тази статия разглежда въпроса за коучинга (coaching) и неговите разновидности. Представени са различни дефиниции и е направен опит за извеждане на авторско определение на термина. Визирани са възможностите на образователния коучинг в процеса на обучение.

Keywords: coaching; educational coaching; technology; potential; development

*Обучението ще бъде успешно само тогава,
когато съдържанието на обучението
съответства на интересите
и потребностите на учащите.
У. Джеймс*

Постмодерното образование е изправено пред множество предизвикателства. Едно от тях е свързано с разнообразяването на процеса на обучение, така че той да удовлетворява все по-нарастващите потребности на обучаваните. Една от основните задачи на училищата и университетите (и другите образователни институции) е да подпомагат и насърчават обучаемите в процеса на учене. През последните десет години се променя представата за задачите на обучаващия: обучаващ, който се държи само като посредник на знания, все повече отстъпва на заден план. От нервно-биологични изследвания на ученето се знае, че учителят, като посредник, е само една величина сред много други фактори, влияещи върху ученето. Процесът на учене протича при всеки по различен начин, тъй като ученето е индивидуален процес. Следователно задачата на учителя не е само да преподава в клас с 30 ученици, а да подпомага индивидуално, доколкото е възможно, всеки един от тях в процеса на учене. Той трябва освен да преподава специализирани знания, да насърчава мотивацията за учене, да взема под внимание емоционалното състояние на обучаваните и да се съобразява с индивидуалните им особености. Обучаваните трябва да придобият компетентността сами да регулират собственото си учене и да усвоят знанията за това как и чрез какво се повлиява ученето в позити-

вен и негативен план. Така наречената компетентност за саморегулация е базова компетентност от гледна точка на ученето през целия живот. Как може учителят да подпомага развитието и усъвършенстването на тази компетентност? Тя може да бъде насърчавана чрез различни подходи, методи, форми, технологии и др. Голяма част от педагогическите подходи от близкото минало вече не работят ефективно вследствие на динамичните промени в образованието. Това изправя съвременните педагози пред необходимостта непрекъснато да развиват своите умения. Правилото е: „Ако не напредваш постоянно, непрекъснато ще изоставаши“.

Има различни начини за развитие на уменията в наши дни, като участие в семинари, тренинги, завършване на магистратура, самостоятелно четене на специализирана литература, гледане на учебни филми, обмяна на опит с колеги и други. Един от ефективните съвременни пътища за развитие е коучингът. От началото на 2000 година образователният coaching е в центъра на педагогическата дейност на много страни. Ежедневната работа на учителите предлага много поводи за педагогическо консултиране: разговори за образователните постижения на учениците, за поведението им в класната стая, за нивото на личностно развитие, за кариерно развитие и/или за подпомагане процеса на учене на учениците. В този процес учителят променя ролята си. От експерт и посредник на знания влиза в ролята на coach, на съветник, който съпровожда и улеснява ученето. Образователният coaching, респ. консултирането на ученето, дава възможност да се създаде точна картина за индивидуалните особености, представи и фактори, влияещи на ученето на отделния обучаем. По този начин се оптимизира процесът на учене, като се отчитат личните бариери, потребности и индивидуални характеристики на ученето. За да отговорят на новите педагогически реалности, образователните институции са изправени пред предизвикателството да въведат индивидуално консултиране или образователен coaching. От това следва, че у обучаващите трябва да се формира и развие култура за консултиране. Освен теоретичните знания за индивидуалното и професионалното консултиране са необходими и други компетентности – професионална компетентност, свързана със знания за факторите, които влияят на ученето, знания за процеса на учене; социалнокомуникативна компетентност, която включва професионално водене на разговори и умения за близост и дистанция; методическа компетентност, отнасяща се до организационните умения, създаване на общи условия за учене, презентационни умения; личностна/персонална компетентност, която се отнася най-вече до цялостното поведение и умениято за възприемане и наблюдение, гъвкавост, умение за рефлексия – рефлектиране на собственото поведение и емоции и на собствените компетентности и граници.

Концепциите за съвременното образование съответстват на коучинга като ефективна, апробирана на практика система за развиващо взаимодействие, а коучинг уменията органично се вписват в профила на компетентностите на съвременния учител.

Коучингът е изкуство, което съдейства за повишаване на резултативността от обучението и развитието на друг човек. Той се опира не на знанията, опита, мъдростта или далновидността на коуча, а в голяма степен на способността на човека да се учи сам и да действа творчески (Downey, 2003).

За модернизиране на образованието коучингът придобива все по-голяма популярност в целия свят. Факт е, че ученето е индивидуален процес и за неговия успех преподаването в училище е необходимо, но не достатъчно условие. Затова днес в повечето случаи е нужно допълнително индивидуално подпомагане на ученето, с което започва и промяната на традиционната роля на учителя.

Понятието *coaching* произлиза от английската дума *coach*, която буквално преведена означава каляска, карета. Това средство за придвижване, управлявано от кочияш, служи за транспортирането на пътници до определена дестинация. Терминът е пренесен в спорта в смисъл на целенасочена грижа, консултиране, съветване, трениране на спортисти или спортни отбори. В този контекст той има значение „да тренирам“, „да обучавам“, а *coach* – треньор, инструктор. По-късно понятието навлиза в приложната психология, най-вече в трудовата, бизнес и организационната психология. Коучингът е понятие, чрез което се обозначават различни процеси, чиято цел е съпровождане на водещи ръководители и сътрудници до постигане на професионалните и личните цели. Терминът „образователен коучинг“ е относително нов. Той започва да се използва в САЩ през 70-те години на миналия век в контекста на мениджмънта. Малко по-късно се популяризира и в Европа. В Германия терминът *coaching* преминава от разбирането му като стил на управление, през ръководителя като треньор, специфично консултиране на ръководни кадри до консултиране на личностното развитие.

Концепцията за коучинг идва от спорта. Обучението по ски, тенис и голф се променя преди около двайсет години от харвардския педагог и тенис експерт Тимоти Галуей (Timothy Gallwey), наречен „бащата на коучинга“. В книгите си „Вътрешната игра в тениса“ (The inner game of tennis), „Вътрешната игра в голфа“ (The inner game of golf), „Вътрешното ски спускане“ (Inner Skiing) той развива тезата, че противникът в собствената глава е по-опасен от този отвъд мрежата. Според него коучът (*coach*) може да помогне на играча да премахне или ограничи вътрешните бариери пред своето представяне, да достигне до една неочаквана естествена възможност за усвояване и резултати, без да е необходима голяма техническа подкрепа от коуча. Така се стига до същината

на коучинга – отключване потенциала на хората, за да максимизира тяхната успеваемост. Т. Gallwey дефинира коучинга като разкриване на потенциала с цел максимално увеличаване на ефективността. Коучингът не учи, той помага да се учи (Pertsev, Karnaukh, 2011:17).

Международната федерация по коучинг дефинира понятието coaching като непрекъснато сътрудничество, което помага на клиентите да търсят реални резултати в своя личен и професионален живот. Чрез коучинга клиентите задълбочават собствените си знания, подобряват коефициента си на полезно действие и повишават качеството на собствения си живот (IFC International Coach Federation).

Н. М. Зырянова разглежда понятието coaching в широк и в тесен смисъл. В широк смисъл, коучингът е форма на консултативна подкрепа, която помага на човека да достигне до значими за него цели за оптимално време чрез мобилизиране на вътрешния потенциал, развитие на необходимите способности и формиране на нови умения. В тесен смисъл, коучингът е процес на идентифициране на целите на човека, откриване на оптималния път за тяхното постигане (Zyryanova, 2004:46).

Коучингът е особена форма за консултиране и индивидуална подкрепа на хората с цел тяхното личностно и професионално развитие (Atkinson & Choice, 2013:281).

Коучингът е философия, включваща тренингови технологии с цел формиране на ново мислене, поведение, които могат да бъдат успешни в процеса на взаимодействие с хората, и съдейства за развитие на професионалното самосъзнание и формиране на личността (Maximov, 2004: 1).

Конструктът coaching е в тясна връзка с близки до него конструкти, като „консултиране“, „менторство“, „обучение“, „треньор в спорта“, „психотерапия“, затова е необходимо те да бъдат разграничени. В какво се състои разликата? При консултирането се дават експертни съвети, насоки, решения. При менторството един професионалист предава своя опит, знание и експертиза на друг, по-неопитен в конкретната област. В процеса на обучение има преподаване на знания от един човек към много хора. Треньорите в спорта дават насоки на спортистите какво трябва да направят, за да поставят рекорд например. Терапията е по-скоро ориентирана към семейните въпроси и миналото, докато коучингът е ориентиран към бъдещето. При коучинга се слуша и се задават отворени, ненасочващи въпроси от типа: „Каква е целта ти в момента?“, „Къде се намираш спрямо тази цел? Как би изглеждала тази цел в идеалния си вариант, когато я постигнеш?“, „Кое те спира по пътя към целта?“.

Целта на коучинга е да развива хората в контекста на тяхната работна среда, да им даде възможност да осъзнаят силните и слабите си страни, да провокира прилагането на персоналната компетентност при решаването на

актуални и бъдещи задачи и предизвикателства. За разлика от консултирането и обучението коучингът не предлага готови решения. Задачата на коуча е не да съветва и насочва, а да създаде такава атмосфера, в която човек сам да стигне до собствено решение. Коучът работи за преодоляване на ограничаващите възгледи, насърчава човека да прави в професионалния си живот това, което го мотивира и което го кара да се чувства удовлетворен, да взема решения, които го поставят извън зоната му на комфорт, да си поставя специфични цели и да реализира потенциала си за постигането им, да открива нови перспективи.

Съществуват различни видове коучинг и тъй като той може да намери приложение във всяка област, не може да се представи единна класификация, както и всички негови разновидности. По-надолу ще бъдат представени някои по-популярни видове.

Индивидуален/персонален коучинг (life coaching) – свързва се с личностното развитие. Съдейства за увеличаване на удовлетвореността от работата, ученето, разгръщане на талантите и уникалността на всеки човек. Индивидуалните коучинг сесии са за всеки, който иска да промени живота си, да го направи по-пълноценен. Индивидуалният коучинг следва посоката на човека в личното му „пътуване“ през предизвикателствата и страховете му към постигане на целите и мечтите му. Индивидуалният коучинг допринася за постигането на:

- високи постижения на персонално ниво;
- баланс между различните сфери на живот (професионална и лична);
- самоувереност – намиране на вътрешните ресурси и потенциал и разгръщането им в институционалната средата и в личния живот;
- удовлетвореност в развитието на кариерата и личността;
- пълноценност – да живееш тук и сега;
- развитие – визия за мисията, целите, ценностите;
- ускоряване на индивидуалния прогрес чрез усъвършенстване на ключовите компетентности и разкриване на пълния потенциал и умения на личността.

Групов коучинг – работи се с група, като се допуска групата да излезе с общо решение по даден проблем, или всеки отделен участник да търси и открие индивидуално решение за себе си. За разлика от индивидуалния при груповия рядко се търсят решения на лични проблеми. Основното предимство на този вид коучинг е, че членовете на групата визират различни гледни точки и опит. Това може да е основа за синергетични ефекти при търсене на решение на проблема. Освен това при него има по-малка опасност да се преследват лични интереси. За тази цел коучът трябва да създаде работна атмосфера, при която членовете на групата да могат открито да изкажат мненията си. Като един от основните недостатъци на

груповия коучинг може да се посочи, че понякога е възможно той да се превърне в индивидуален коучинг пред свидетели, което нарушава дискретността и конфиденциалността, като това може да доведе до загуба на доверие и нарушаване на основните условия и принципи за провеждане на успешен коучинг.

Екипен коучинг (team-coaching) – специфичен вид групов coaching, ориентиран към работа с екип, който заедно трябва да намери общо решение на даден казус. Team-coaching съдейства за уеднаквяване на визията, мисията, стратегията и целите, както и за изглаждане на междуличностни конфликти. Чрез него се развива потенциалът на екипа, синхронизиран с корпоративната стратегия, визия, мисия, създават се ценности на екипа, които са в синхрон с индивидуалната ценностна система. Резултатите от процеса на създаване и/или детектиране (откриване) на ценностите на екипа води до по-голяма привързаност към организацията, до интеграция в екипа и подобрена комуникация между членовете му.

Project-coaching – при него коучът помага за изпълнението на проекти и често работи с много хора, които се намират във функционална връзка помежду си. В зависимост от особеностите на конкретния проект и изискванията на членовете на проектната група може да се реализира както персонален, така и групов коучинг.

Коучинг за преодоляване на конфликти – в много случаи хората се справят с конфликтите, без да имат изградени стратегии за действие. Така се потискат, омаловажават и отричат конфликтите. Често такъв вид конфликти ескалират в най-неподходящия момент – например при кризисни ситуации, които по този начин още повече се утежняват и изострят.

Интеркултурен коучинг – с глобализацията на труда този вид коучинг придобива все по-голямо значение. Международните компании се нуждаят от развитие на интеркултурната компетентност на персонала, която надхвърля границите на командировките в чужбина или особеностите на мултикултурните екипи. Контактите с хора от други култури са добра отправна точка за развитие на интеркултурната компетентност. Все по-често се установява, че културните различия се подценяват, а те всъщност са причина за много „необясними“ проблеми.

Стратегически коучинг – използва се за комуникативна подкрепа на нивото на вземане на решения в стратегическите процеси. Свързан е с работата с топмениджъри или сътрудници, които вземат участие в разработването на стратегически решения, в хода на които се решават реални стратегически задачи на организацията. Целта на стратегическия коучинг е да се разкрие потенциалът на дългосрочните алтернативи за развитие на организацията. Системният стратегически коучинг е предназначен за повишаване на организационните резултати чрез реализация на човешкия и управленския потен-

циал, като прилагането на този потенциал е ориентирано в дългосрочен план за постигане на високи бизнес резултати.

Коучинг за лидери – отнася се до развитието на потенциала на лидера, стиловете на лидерство. Чрез коучинга се увеличават персоналният и професионалният потенциал на лидера/мениджъра/ръководителя; поставя се индивидуален фокус върху уменията, потребностите и ситуацията, в която се намира лидерът/мениджърът/ръководителят, с цел откриване на собствените ресурси и изграждане на дългосрочни стратегии за развитие на потенциала. Чрез него се премахват лимитите пред лидера/мениджъра/ръководителя и се откриват нови хоризонти, създават се визия, мисия и ценности на индивидуално и корпоративно ниво (Rauen, 2005; Maximova).

Статистиката за организациите в САЩ сочи, че:

- само 1/3 от запитаните имат ясно разбиране за това какво техните компании се опитват да постигнат;

- само 1 от всеки 6 души е фокусиран върху реализацията на най-важните цели;

- само 1 на всеки 10 служители мисли, че вижда ясно връзката между своите задачи и целта на компанията;

- само 1 на всеки 10 казва, че се чувства пълен с енергия и ангажиран към най-важната цел на компанията;

- само половината от служителите усещат, че тяхната работа им позволява да приложат всичко, което могат да дадат от себе си.

Ако една компания се представи като футболен отбор, то тези данни означават, че:

- само четирима от 11 играчи ще знаят кой гол е техният;

- само на двама ще им пука;

- едва двама изобщо ще знаят на коя позиция играят и точно какво трябва да правят;

- девет ще играят срещу съотборниците си вместо срещу противника (Maximova).

Понятието **образователен коучинг** е по-ново. То започва да се разпространява през първото десетилетие на XXI век първоначално в сферата на квалификационната дейност, а в последно време и в училищната система. Често това понятие се използва синонимно с термина „консултиране на ученето“. Двата термина не са напълно идентични. Основната разлика между тях според Келер е, че в термина коучинг по-силно е изразен аспектът на съпровождането (Keller, 2005:12).

В основата на образователния коучинг лежат философските и психологическите възгледи на Сократ (Сократова евристична беседа), К. Роджърс и А. Маслоу (хуманистичен подход в психотерапията), Т. Gallwey (методика на практикуващи спортни тренъори) и Д. Голман (концепция за емоционалния

интелект). Образователният коучинг е технология, която съдейства/помага да се използват знанията и опитът на ученика за решаване на негови специфични проблеми, задачи и реализиране на поставените цели. При тази технология се използва собственият потенциал, за да се повиши ефективността на ученето и да се повиши самооценката. Образователният коучинг може да се провежда както в рамките на индивидуалните занятия, така и в рамките на организационното консултиране. Технологията на образователния коучинг е базов модел на тюторството за съпровождане на процеса на индивидуалното обучение в училище, във ВУЗ, в системата на допълнителното и продължаващото образование.

В научната литература съществува голямо разнообразие от дефиниции и на понятието „образователен коучинг“. По-долу са представени, без претенции за изчерпателност, някои от тях.

Beck & Birkle разбират под (образователен) коучинг процес, при който един треньор, респ. съветник, подкрепя в рамките на структуриращи и модериращи дейности отделни обучавани или група от обучавани чрез предложения, насърчаване, обратна връзка да изяснят личните си желания и въпроси, както и да открият и изпробват предложения за промяна. Собствената инициатива и собствената отговорност от страна на обучаваните трябва да бъде възможно най-голяма. В този процес на развитие, който е подпомаган от коуча, трябва по-добре, по-ефективно и по-продължително/устойчиво да бъдат осъзнати, изяснени и приложени в подходящи решения слабостите и потенциалът за развитие, особено по отношение на собствената мотивация за учене и индивидуалното поведение при учене (Beck, Birkle, 2004).

Според Eschenmüller образователният coaching се фокусира и подпомага най-вече процесите на учене и разбиране на учениците (Eschenmüller, 2008: 24).

За Pallasch & Hameyer образователният коучинг подпомага и съпровожда индивидуалното, груповото и организационното учене чрез методи на индуктивното консултиране и интервенция с цел справяне със задачи, проблеми, ситуации и предизвикателства при изграждането и разширяването на учебни концепти, индивидуален мениджмънт и организиране на знанията (Pallasch, Hameyer, 2008: 113).

Nicolaisen дефинира образователния coaching като специфична форма на консултиране, която е насочена към оптимизирането на образователни процеси. (...) В центъра на образователния coaching според него са индивидуалното учене и хармонията между учащия/обучавания и предмета на учене/обучение. (...) Образователният coaching се отнася повече до равнището на процесите на учене и по-малко до равнището на професионалното/предметното съдържание (Nicolaisen 2013: 14 – 15).

Образователният coaching за Liedtke-Schöbel et al. има за цел да се подкрепят обучаваните при използването на стратегии за учене и оптимизирането на техния контрол на действие. Принципът на самоуправление важи и при образователното консултиране. Това означава, че помощта за самопомощ се насочва към това да се създаде (отново) контрол и управление на процеса на учене от страна на учащите. Образователното консултиране не е насочено само към консултиране на проблеми, свързани с ученето, а подпомага обучаваните да открият собствения си потенциал и евентуално да открият нови целеви перспективи за себе си. Саморегулацията на структуриращите стъпки се пренася върху образователното консултиране, т.е. дефинират се цели и се правят уговорки/споразумения как може да бъде наблюдаван процесът на прилагането и как могат да бъдат оценени резултатите от рефлексията (Liedtke-Schöbel et al., 2013:37).

От представените различни дефиниции става ясно, че образователният coaching няма за цел преодоляване на пропуските на учениците, а по-скоро той е свързан с това да се помогне на обучаваните по-добре да управляват собственото си учене. Основният път според Келер е индивидуално организираното преподаване на стратегии за учене в контекста на мотивиращо консултиране (Keller, 2015: 14).

Представените дефиниции доказват, че науката все още няма единно тълкуване на понятията coaching и образователен coaching. Те се определят като философия, като метод, като форма, като процес, а дефинициите съдържателно са ориентирани по-скоро по посока конкретизиране на целите, отколкото към същностните характеристики на понятието. На основата на тези определения понятието **коучинг може да се дефинира като специфична (образователна) технология, свързана с осъществяване на подкрепа (без готови решения) по отношение на мисленето, поведението, ценностите, целите и удовлетворението от работата (ученето), живота, чрез разкриване и използване на вътрешния потенциал на личността.**

Образователният коучинг е продължително сътрудничество на субектите в образователния процес, което съдейства за постигане на високи резултати в процеса на обучението. Той може успешно да се използва за:

- мотивиране на всички участници в образователно-възпитателния процес;
- изграждане на екипи (ученически, учителски и др.);
- подобряване на взаимоотношенията;
- разрешаване на личностни проблеми;
- развитие на личността;
- развитие на уменията за личностно представяне;
- подобряване на уменията за учене.

Образователният коучинг е предназначен да:

- повиши ефективността на обучението;
- психологически компетентно да съпровожда учениците по техния образователен и житейски път;
- съдейства учениците да си поставят реални и релевантни цели;
- съдейства за определяне на житейските цели в краткосрочна и дългосрочна перспектива;
- развива умения за управление на личното време;
- подобрява отношенията със семейството и с другите хора;
- съдейства за преодоляване на стреса;
- повишава увереността в собствените сили;
- съдейства за ефективно и бързо преодоляване на неблагоприятни житейски обстоятелства (Andreeva).

За да постигне образователният коучинг своите цели, е необходимо коучът да притежава основни знания за психологическите основи на ученето, и най-вече за преподаването на общи и специфични стратегии за учене. Необходими са знания, свързани с мотивацията за учене, за причините, които водят до намаляване нивото на мотивация, и за възможностите за повишаване на мотивацията. Образователният коучинг предполага и диагностични компетентности, даващи възможност за систематичен анализ на поведението при учене и работа на ученика.

Като основни **функции** на коуча могат се посочат следните:

- мотивационна – създаване на положителна мотивация за определена дейност, формиране на интерес към дейността, позитивно отношение към иновациите;
- възпитателна – ориентирана към ценностни системи, фундамент на които са хуманистичните позиции;
- информационна – информиране за възможностите на средата, за вида на дейността, в която могат да участват учениците;
- развиваща – съдейства за развитие на общокултурните и значими личностни качества;
- организационна – съдейства за участие на учениците в различни видове учебна, възпитателна, научноизследователска и иновативна дейност;
- интегрираща – реализира диференциалната функция, която позволява да се организира ефективно взаимодействие с учениците, насочена към разкриване на потенциала на всеки ученик в процеса на изпълнение на съвместни задачи;
- координираща – формира различни сценарии на личностно и професионално развитие на учениците в съответствие с техните интереси и способности (...);
- фасилитационна – създава условия за по-комфортно развитие на учениците при усвояване на различни видове дейност, подпомагане за преодолява-

не на бариерите в личностното развитие – напр. неувереност в своите сили, страх от говорене пред публика и др. (Sorokopud, 2010).

От представеното дотук могат да се направят следните **основни изводи**:

- коучингът придобива все по-голяма популярност в професионалната и образователната сфера;

- образователният коучинг е в унисон с идеите на личностно ориентираната образователна парадигма и индивидуализацията и диференциацията в обучението;

- няма единна, общоприета дефиниция на понятията коучинг и образователен коучинг;

- коучингът и образователният коучинг са технологии за развитие на човешкия потенциал и неговото използване във всички сфери на живота; тъй като коучингът не предлага готови решения, той е възможност за преодоляване на един от основните недостатъци на съвременното училище – неговата репродуктивност;

- поради възможностите за широко приложение на коучинга липсва и общоприета класификация по отношение на неговите разновидности.

Демократичните преобразувания в съвременното общество водят до переоценка на ценностите и повишаване на изискванията към качеството на образованието. Съвременният учител трябва да се научи да цени у учениците не само уменията им да четат, смятат и решават задачи, а и положителното отношение към себе си, увереността в себе си, откритостта към външния свят, самостоятелността, инициативността, любопитството и въображението, комуникативните умения, самооценката и др. В коучинга има инструменти, които позволяват да се осъзнае собствената ценност и значимост. Затова е важно учителите да се научат да използват собствените си ресурси, търсейки пресечните точки на приложение с получените по-рано знания.

В момент на нестабилно икономическо състояние на страните значителна роля има факторът човешки потенциал като субективна дейност, свързана със способността за самореализация в условията на жестока пазарна конкуренция и конкуренция на пазара на професионалния труд.

REFERENCES/ЛИТЕРАТУРА

Andreeva, M. O. Coaching kak profesionalno-pedagogicheskaya kompetentnost sovremennovo uchitelya. [Андреева, М. О. Коучинг как профессионально-педагогическая компетентность современного учителя, www.8-926-145-87-01.ru/.../Коучинг-как-профе..., последно влизане 10.01.2017, 13:00 ч.].

Lilova, T. Coaching – definiciya, polzi i instrumenti. [Лилова, Т. Коучинг – дефиниция, ползи и инструменти. <http://www.novavizia>.

- com/kouching-definiciya-polzi-i-instrumenti/, последно влизане 10.01.2017, 14:20 ч.].
- Maksimova, P. *Coaching – patyat kam uspeha*. [Максимова, П. *Коучинг – пътят към успеха*. <http://ebox.nbu.bg>, последно влизане 12.01.2017, 10:08 ч.].
- Sorokopud, Yu. V. Pedagogicheskiy coaching, kak sredstvo optimizatsii profesionalno-lichnostno razvitiya budushih prepodavateley vysshey shkoly v usloviyakh mnogourovnevo obrazovaniya. *Pedagogicheskie nauki*, 2. *Problemy podgotovki spetsialistov*. [Сорокопуд, Ю. В. Педагогический коучинг, как средство оптимизации профессионально-личностного развития будущих преподавателей высшей школы в условиях многоуровневого образования. *Педагогические науки*, 2. *Проблемы подготовки специалистов*. http://www.rusnauka.com/21_NNP_2010/Pedagogica/70725.doc.htm, последно влизане 10.01.2017, 13:33 ч.].
- Atkinson, M. & Choise, R. T. (2013). *Poshagovaya Sistema kouchinga: Nauka i isskustvo coaching*. М. [Аткинсон, М. & Чойс, Р. Т. (2013). *Пошаговая система коучинга: Наука и искусство коучинга*. М.].
- Zyryanova, N. M. (2004). Coaching v obuchenie podrostkov. *Vestnik prakticheskoy psihologii obrazovaniya*, №1, s. 46 – 49. [Зырянова, Н. М. (2004). Коучинг в обучении подростков. *Вестник практической психологии образования*, №1, с. 46 – 49].
- Maksimov, V. E. (2004). *Coaching ot A do Ya. Vozmoshno vse*. SPb. [Максимов, В. Е. (2004). *Коучинг от А до Я. Возможно все*. СПб.].
- Pertsev, A. V. & Karnauh, I. I. (2011). *Coaching. Uspeh posle uspeha*. М. [Перцев, А. В. & И. И. Карнаух (2011). *Коучинг. Успех после успеха*. М.].
- Beck, R. & Birkle, W. (2004). *Der LernCoach* [CD-ROM]. Neu-Edingen: Interaktive Medien Verlag.
- Downey, M. (2003). *Effective Coaching: Lessons from the Coach's Coach*. Texere Publishing.
- Eschenmüller, M. (2008). *Lerncoaching. Vom Wissensvermittler zum Lernbegleiter*. Mülheim: Verlag an der Ruhr.
- Keller, G. (2015). *Lerncoaching in der Schule. Praxishilfen für Lehrkräfte*. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Liedtke-Schöbel, M., Paradies, L. & Wester, F. (2013). *Erfolgreiche Lernberatung*. Berlin: Cornelsen.
- Nicolaisen, T. (2013). *Lerncoaching-Praxis. Coaching in pädagogischen Arbeitsfeldern*. Weinheim: Juventa.
- Pallasch, W. & Hameyer, U. (2008). *Lerncoaching. Theoretische Grundlagen und Praxisbeispiele zu einer didaktischen Herausforderung*. Weinheim: Juventa.

Rauen, Ch. (2005). Handbuch Coaching (Innovatives Management, Band 10).
Goettingen: Hogrefe Verlag.

COACHING. EDUCATIONAL COACHING

Abstract. The article addresses the issue of coaching and its varieties. Different definitions are presented and an attempt was made to display the copyright definition. The possibilities of coaching education in the learning process are referred.

✉ **Prof. Natalia Vitanova¹⁾, Dr. Neli Miteva, Assoc. Prof.²⁾**

University of Shumen

Faculty of Humanities

115, University St.

9700 Shumen, Bulgaria

E-mail: ¹⁾n.vitanova@shu.bg ²⁾ne_miteva@abv.bg