УДК 81’25
https://doi.org/10.25076/vpl.59.03
А. Хоссейни,
М. Сури[5]
Тегеранский университет, Иран

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РУССКИХ И ПЕРСИДСКИХ ЭКВИВАЛЕНТОВ ТЕРМИНОЛОГИИ БИЗНЕС-КОУЧИНГА: ПРОБЛЕМЫ ПЕРЕВОДА И СТРАТЕГИИ

Настоящее исследование посвящено сравнительному анализу русских и персидских эквивалентов терминологии бизнес-коучинга на основе триязычного корпуса, включающего 150 наиболее употребительных лексических единиц. В качестве источников перевода рассматривались три группы: переводы независимых специалистов, академические структуры (например, Академия персидского языка и литературы) и машинные системы перевода (МП). Методология исследования включала как качественный, так и количественный анализ по трём критериям: смысловая точность, стилистическая естественность и профессиональная применимость. Результаты показали, что наивысшие показатели продемонстрировали переводы, выполненные независимыми специалистами (средний балл – 2,87), что свидетельствует о большем учёте особенностей профессионального дискурса. Академические источники обеспечивали терминологическую последовательность (2,30), однако часто уступали в прагматической уместности. Наименее надёжными оказались машинные переводы (1,60), особенно при передаче абстрактных понятий (mindset, resilience, empowerment). Сравнительный анализ также выявил, что персидские эквиваленты получили более высокие оценки (точность – 2,90; стилистическая естественность – 2,40; профессиональная применимость – 2,90), чем русские (2,73; 2,23; 2,83). Это указывает на необходимость

адаптации русских переводов к современному коучинговому дискурсу. Дополнительно подчёркивается, что отсутствие единых стандартов терминологии затрудняет профессиональную коммуникацию, обучение и сертификацию специалистов в многоязычной среде Научная новизна работы заключается в том, что впервые проведено комплексное сопоставление русских и персидских эквивалентов с учётом профессиональной применимости и культурного контекста. Ограничением исследования является опора преимущественно на письменные источники, однако в перспективе планируется расширение анализа за счёт устных жанров (коуч-сессии, вебинары). Практическая значимость состоит в возможности валидации предложенных терминов через экспертные интервью и их пилотного применения в образовательных и сертификационных программах. Полученные результаты могут быть использованы при создании многоязычных глоссариев и стандартизации терминологии бизнес-коучинга.

Ключевые слова: бизнес-коучинг, стратегии перевода, русско-персидская эквивалентность, стандартизация терминологии, межкультурная адаптация, корпусный анализ, межкультурная коммуникация

UDC 81’25
https://doi.org/10.25076/vpl.59.03
A. Hosseini,
M. Souri
University of Tehran, Iran

COMPARATIVE ANALYSIS OF RUSSIAN AND PERSIAN EQUIVALENTS FOR BUSINESS COACHING TERMINOLOGY: TRANSLATION CHALLENGES AND STRATEGIES

This study provides a comparative analysis of Russian and Persian equivalents for business coaching terminology, based on a trilingual corpus of 150 high-frequency lexical units. The analysis draws on three main sources of translation: independent specialists, academic institutions such as the Academy of Persian Language and Literature (APLL), and machine translation systems (MT). The methodology

included both qualitative and quantitative assessment, applying three criteria: semantic accuracy, stylistic naturalness, and professional applicability. The results demonstrate that translations produced by independent specialists achieved the highest quality score (2.87), while academic sources maintained consistency (2.30) but often lacked pragmatic adequacy, and machine translation showed the lowest reliability (1.60), particularly in rendering abstract concepts such as mindset, resilience, and empowerment. The comparative perspective further revealed that Persian equivalents overall received higher scores (semantic accuracy 2.90, stylistic naturalness 2.40, professional applicability 2.90) than Russian equivalents (2.73, 2.23, 2.83). This indicates the need to adapt Russian translations more closely to professional coaching discourse. In addition, the study emphasizes that the lack of terminological standardization can hinder professional communication, training, and certification in multilingual contexts, especially in rapidly globalizing fields. The study highlights the importance of systematic standardization of coaching terminology and suggests future directions such as corpus-based studies and multilingual glossaries as well as the validation of proposed terms through expert interviews and pilot use in professional programs to improve cross-cultural professional communication.

Keywords: business coaching, translation strategies, Russian–Persian equivalence, terminological standardisation, cross-cultural adaptation, corpus analysis, intercultural communication

Введение

В последние годы индустрия бизнес-коучинга демонстрирует устойчивый рост: по данным Международной федерации коучинга (ICF, 2023), ежегодное увеличение составляет около 6,7%, а объём мирового рынка достиг 4,5 миллиарда долларов. В условиях стремительной глобализации особенно остро встал вопрос о стандартизации терминологии на неродных языках, включая русский и персидский. Отсутствие единых эквивалентов затрудняет подготовку специалистов, международную сертификацию, использование учебных материалов и эффективную коммуникацию в мультикультурной среде (Passmore et al., 2022; Mohammadi et al., 2022). Несмотря на активное развитие коучинга как профессиональной практики, лингвистические исследования в этой

области остаются ограниченными – особенно в сопоставительном аспекте. В мировой литературе присутствуют отдельные попытки анализа терминов коучинга в англо- и франкоязычных парах (Vinay & Darbelnet, 1995; Chapon, 2020), однако исследования, посвящённые сопоставлению с нетипичными языками, такими как персидский, практически отсутствуют. Это обстоятельство определяет научную новизну настоящей работы. Особые трудности возникают при переводе культурно-специфичных терминов, таких как accountability, coaching presence, empowerment, coachability, не имеющих прямых аналогов и требующих адаптации с учётом контекста и профессионального дискурса (Ramezani, 2021; Kurbanov, 2020). Согласно исследованиям Курбанова (2020), более 40% ключевых коучинговых терминов нуждаются в смысловой и стилистической адаптации при переводе на русский и персидский языки. Настоящее исследование восполняет существующий пробел, предлагая структурированный анализ 150 терминов бизнес-коучинга, отобранных из авторского корпуса с учётом частотности, морфологии и прагматической релевантности. Работа направлена не только на выявление качественных эквивалентов, но и на формирование основы для создания триязычного словаря (английский–русский–персидский), предназначенного для студентов бизнес-школ (MBA, DBA), профессиональных коучей и переводчиков.

Методы исследования

Настоящее исследование основано на дескриптивно-аналитическом подходе, с целью выявления стратегий перевода и оценки качества эквивалентов ключевых терминов бизнес-коучинга в русском и персидском языках. Эмпирическую базу составил специально сформированный корпус, а также репрезентативная выборка терминов для сопоставительного анализа.

Корпус и принципы отбора терминов. Корпус настоящего исследования был сформирован на основе источников разных типов и форматов, включая десять авторитетных англоязычных книг по коучингу (например, *Co-Active Coaching* и *The Coaching Habit*) (Whitmore, 2009; Passmore, 2021), более пятнадцати научных статей, специализированные онлайн-платформы (ICF, EMCC, Strategies for Influence), а также обучающие видеокурсы и подкасты. Общий объём корпуса превысил 54 000 уникальных словоформ.

Для лексической обработки использовался программный комплекс Sketch Engine, а именно его инструменты *Wordlist* и *Keywords*, позволившие извлечь частотные единицы и составить список ключевых терминов (Baker, 2011). На основе частотного анализа была отобрана совокупность из 730 терминов, охватывающих ключевые аспекты бизнес-коучинга. Из этого массива с помощью стратифицированной выборки была сформирована репрезентативная подгруппа из 150 терминов, отвечающих следующим критериям (Newmark, 2018; House, 2015): **Морфологическое разнообразие**: включены как простые лексемы (например, *goal*, *coach*), так и производные слова (например, *coachability*, *empowerment*), устойчивые словосочетания (*goal setting*) и фразеологизмы (*growth mindset*). **Тематическое разнообразие**: терминология охватывает домены лидерства, мышления, обратной связи, целеполагания, саморазвития и др. **Частотность и релевантность**: в выборку вошли как высокочастотные единицы, так и термины, важные с профессиональной точки зрения, несмотря на их реже встречаемость. Таким образом, формирование корпуса и выборка терминов обеспечили надёжную основу для дальнейшего сопоставительного и переводоведческого анализа. Кроме того, при формировании выборки учитывались наблюдения, описанные в исследованиях Курбанова (2018) о профессиональной лексике и проблемах эквивалентности перевода, а также Мохаммади и др. (2022), где подчёркивается необходимость стандартизации коучинговых терминов в персидском академическом дискурсе. Эти работы позволили уточнить критерии релевантности и практической значимости выбранных единиц.

Источники перевода: независимые специалисты, академические учреждения и системы машинного перевода. Для каждого из 150 английских терминов, отобранных из корпуса, были собраны русские и персидские эквиваленты из трёх основных источников: **Независимые специалисты (НС)** — профессиональные коучи, лингвисты и переводчики из России и Ирана. Их переводы были извлечены из специализированных блогов, обучающих программ, авторских глоссариев и материалов курсов. Кроме того, использовались данные анкетирования восьми экспертов в области коучинга и перевода (Авторские данные, 2024). **Академические**

источники (АПЯЛ) — официальные глоссарии, утверждённые Академией персидского языка и литературы в таких тематических направлениях, как *مدیریت*(менеджмент), *توسعه فردی*(личностное развитие) и *بازاریابی*(маркетинг) (Mohammadi et al., 2022; Kurbanov, 2018). **Машинный перевод (МП)** — автоматические эквиваленты, полученные с помощью Google Translate, Gemini и ChatGPT. Из всех сгенерированных вариантов выбирался наиболее адекватный по смыслу (Google, 2025; Gemini, 2025; ChatGPT, 2025). Например, для термина *empowerment* были зафиксированы следующие соответствия:

Таблица 1. Русские и персидские эквиваленты термина «empowerment»

Источник	**Русский эквивалент**	**Персидский эквивалент**
Независимые специалисты (НС)	расширение полномочий	توانمندسازی
Академические источники (АПЯЛ)	уполномочивание	تفویض اختیار
Машинный перевод (МП)	наделение властью / силой	قدرت‌بخشی / توانایی دادن

Этот пример иллюстрирует различия в интерпретации одного и того же понятия. Перевод НС ближе к профессиональному коучинговому дискурсу, поскольку фокусируется на внутреннем росте и ответственности (Passmore, 2021). В то время как академические и машинные подходы склонны к буквальному, формализованному переводу, отражающему административные аспекты значения (Kurbanov, 2020).

Критерии оценки качества эквивалентов перевода. Для оценки качества русских и персидских эквивалентов ключевых коучинговых терминов использовалась адаптированная модель на основе шкалы Ю. Хаус (House, 2015), дополненная функционально-семантическими параметрами П. Ньюмарка (Newmark, 2018). Эти критерии позволили провести систематическую оценку каждого термина с учётом профессионального и культурного контекста. Каждый термин оценивался по следующим трем основным критериям: **Смысловая точность (***Semantic Accuracy***)** — степень

соответствия значению оригинального термина; насколько эквивалент точно передаёт коучинговую концепцию, заложенную в английском источнике. **Стилистическая естественность (***Stylistic Naturalness***)** — органичность термина в профессиональной речи целевого языка, его распространённость и идиоматичность в коучинговом дискурсе. **Профессиональная применимость** (Professional Applicability) — степень уместности и востребованности термина в профессиональном коучинговом дискурсе, его соответствие практике обучения и сертификации специалистов. Каждому из трёх критериев присваивалась оценка по трёхбалльной шкале: **3 балла** — полное соответствие, **2 балла** — допустимое соответствие, **1 балл** — несоответствие, требующее корректировки. Оценивание проводилось автором исследования. Для повышения надёжности результатов после первичного анализа все оценки были перепроверены повторно, а итоговые баллы фиксировались как средние значения по каждому критерию. Данная модель оценки адаптирована для работы с многоязычным корпусом и позволяет сопоставлять переводческие решения из разных источников: независимых специалистов (НС), академических структур (АПЯЛ) и машинных переводчиков (Google Translate, Gemini, ChatGPT). Этот подход учитывает не только лингвистические, но и прагматические аспекты перевода, что особенно важно в области бизнес-коучинга, где значение терминов часто зависит от контекста применения (см. также Pym, 2010; Baker, 2011).

Типология и классификация стратегий перевода применительно к терминологии бизнес-коучинга. В процессе анализа русских и персидских эквивалентов коучинговых терминов было выявлено значительное разнообразие применяемых стратегий перевода. Основываясь на классификации Винэ и Дарбелне (Vinay & Darbelnet, 1995), а также теориях П. Ньюмарка (Newmark, 2018) и М. Бейкер (Baker, 2011), в исследовании были выделены четыре наиболее распространённые стратегии: **Калькирование (***Calque***)** — дословный перевод компонентов термина с сохранением его синтаксической структуры. Эта стратегия широко используется в академических источниках и машинном переводе. Примеры включают *goal setting → установка целей*, *self-awareness → самоосознание*. Несмотря на структурную прозрачность, кальки

нередко страдают от стилистической неестественности в целевом языке (Newmark, 2018). **Лексическое заимствование (***Borrowing***)** — прямая транспозиция английского термина в целевой язык с возможной фонетической или морфологической адаптацией. Примеры: *coaching → коучинг*, *mindset → майндсет*. Эта стратегия характерна для русскоязычной практики и является отражением глобализационных процессов (Vinay & Darbelnet, 1995). **Описательный перевод (***Descriptive Translation***)** — передача значения термина через пояснительную конструкцию, особенно в случае отсутствия точного эквивалента. Например: *coachability → готовность к коучингу*, *growth mindset → установка на развитие*. Такой подход часто используется независимыми специалистами при переводе новейших терминов (Baker, 2011; House, 2015; Малюга, 2010). **Культурная адаптация (***Cultural Substitution***)** — замена исходного термина на функциональный аналог, соответствующий профессиональным и культурным реалиям целевого языка. Например, *empowerment* в некоторых случаях передаётся как *расширение прав и возможностей*, а не как *наделение властью* (Pym, 2010; Ramezani, 2021). Выбор конкретной стратегии напрямую зависел от источника перевода. Независимые специалисты чаще всего применяли описательный и адаптационный подходы, ориентируясь на прагматический и профессиональный контекст. Академические источники (например, глоссарии АПЯЛ) проявляли склонность к калькированию и нормативной формализации. Машинные системы, как правило, использовали дословный перевод без учёта культурных или дискурсивных особенностей (Mohammadi et al., 2022; Kurbanov, 2020). Сравнительный анализ показал, что наибольшие трудности перевода возникают в случаях, когда: отсутствуют прямые лексические аналоги; концепт имеет культурную специфику; термин является многозначным или абстрактным. К числу проблемных терминов, требующих особого внимания, относятся: *mindset* — в английской литературе обозначает устойчивую когнитивную установку. В русском языке чаще встречаются *мышление*, *тип мышления*; в персидском — *نگرش یا طرز فکر* *empowerment* — отражает внутреннюю трансформацию и усиление личной эффективности. Переводы *توانمندسازی* и *расширение возможностей* являются релевантными, тогда как *наделение*

властью или *قدرت‌بخشی* искажают смысл. *accountability* — часто смешивается с *responsibility*, хотя в коучинге подразумевает подотчётность и внутреннюю дисциплину. *coachability* — не имеет точного однословного аналога, что приводит к описательным конструкциям, например *آمادگی برای پذیرش کوچینگ* или *готовность к коучингу*. Таким образом, стратегический подход к переводу терминов требует не только лексической точности, но и учёта дискурсивных, культурных и функциональных факторов. Это особенно актуально в быстроразвивающейся области бизнес-коучинга, где профессиональный язык выполняет не только номинативную, но и мотивационную и педагогическую функции (House, 2015; Baker, 2011).

Сравнительный анализ переводов терминов бизнес-коучинга на русский и персидский языки. С целью количественной оценки переводческой адекватности терминов бизнес-коучинга была проведена выборка из 10 ключевых единиц, отобранных из специализированного корпуса, составленного на основе трудов Уитмора (Whitmore, 2009), Бейкер (Baker, 2011), Пассмора (Passmore, 2021), а также официальных глоссариев Академии персидского языка и литературы (Mohammadi et al., 2022). Каждый термин был оценён в двух парах перевода — английский–русский и английский–персидский — по трём основным критериям: **смысловая точность (semantic accuracy)**, **стилистическая естественность (stylistic naturalness)**, **профессиональная применимость (professional relevance)**. Методология основана на модели Хаус (House, 2015), с дополнениями из концепции функционально-семантической эквивалентности Ньюмарка (Newmark, 2018). Каждый критерий оценивался по шкале от 0 до 3 баллов, где: 3 — полное соответствие, 2 — частичное соответствие, 1 — ограниченное соответствие, 0 — отсутствие соответствия. Результаты оценки представлены в таблице 1. Дополнительно были рассчитаны средние показатели по каждому типу источника: независимые специалисты (НС), академические структуры (АПЯЛ) и машинные системы перевода (МП), что отражено в таблице 2 и визуализировано на рисунке 1.

Подробный анализ 10 культурно специфичных и высокочастотных терминов на основе трёх критериев оценки.

Как показали результаты, наивысшие баллы в большинстве случаев получили переводы, предложенные независимыми специалистами. Это подтверждает важность контекстуального и прагматического подхода, на что указывали также Курбанов (Kurbanov, 2020) и Мохаммади (Mohammadi et al., 2022). Например: *empowerment* → *расширение прав и возможностей* (рус.) / *توانمندسازی*(перс.) *feedback* → *обратная связь* / *بازخورد*resilience → *устойчивость к стрессу* / *تاب‌آوری*Напротив, машинные переводы, полученные через Google Translate и Gemini (Google, 2025; Gemini, 2025), зачастую демонстрировали формальный, но стилистически неуместный результат. Например: *accountability* → *ответственность* (вместо *подотчётность*) *mindfulness* → *внимательность* (вместо *осознанность*) *breakthrough* → *прорыв плотины* (вместо *качественный скачок* или *внутренний прорыв*) Эти расхождения указывают на недостаточность машинных систем при передаче абстрактных и многослойных понятий в коучинговом контексте, где важны как денотативное значение, так и стилистическая интеграция в профессиональный дискурс (Baker, 2011; House, 2015).

Таблица 2. Сравнительная оценка русских и персидских эквивалентов ключевых коучинговых терминов

№	Английский термин	Русский эквивалент	Персидский эквивалент	Оценка для русского (Точн./Стил./Прим.)	Оценка для персидского (Точн./Стил./Прим.)	Источник	Комментарий
1	Feedback	обратная связь, фидбек, реакция	بازخورد ، فیدبک، واکنش	3/3/3	3/3/3	НС, АПЯЛ	«Обратная связь» устоявшийся термин. Перс. «بازخورد» также принят; заимствования

№	Английский термин	Русский эквивалент	Персидский эквивалент	Оценка для русского (Точн./Стил./Прим.)	Оценка для персидского (Точн./Стил./Прим.)	Источник	Комментарий
							требуют адаптации.
2	Empowerment	расширение прав и возможностей	توانمندسازی، قدرتدهی	3/2/3	3/3/3	НС	Рус. вариант громоздкий; перс. «توانمندسازی» краткий и точный.
3	Coachability	обучаемость, способность к коучингу	آمادگی برای کوچینگ، کوچ‌پذیری	2/2/2	2/2/2	НС	Рус. «обучаемость» общий термин; перс. «آمادگی…» точнее, но многословно.
4	Mindset	образ мышления, менталитет	ذهنیت، طرز تفکر	2/2/2	2/2/2	НС	Эквивалент труден. Перс. «ذهنیت» ближе по стилю.
5	Accountability	подотчётность, ответственность	پاسخگویی، مسئولیت‌پذیری	3/3/3	3/3/3	НС, АПЯЛ	«Подотчётность» сохраняет значение контроля; перс. «پاسخگویی» терминологически точнее.

№	Английский термин	Русский эквивалент	Персидский эквивалент	Оценка для русского (Точн./Стил./Прим.)	Оценка для персидского (Точн./Стил./Прим.)	Источник	Комментарий
6	Growth	рост, развитие	رشد، توسعه	3/3/3	3/3/3	НС	Оба варианта равнозначны; выбор зависит от контекста.
7	Leadership	лидерство, руководство	رهبری، مدیریت	3/2/3	3/2/3	НС, МП	«Лидерство/رهبری» — личное влияние; «руководство/مدیریت» — администрирование.
8	Coaching presence	коучинговое присутствие	حضور مربی	2/2/2	2/2/2	НС	Рус. калька формально точна, но не укоренилась; перс. «حضور مربی» требует интерпретации.
9	Empowered decision	обоснованное решение, усиленное решение	تصمیم مقتدرانه، تصمیم آگاهانه	2/2/2	2/2/2	НС	Перс. «تصمیم آگاهانه» ближе к коучинговой практике.

№	Английский термин	Русский эквивалент	Персидский эквивалент	Оценка для русского (Точн./Стил./Прим.)	Оценка для персидского (Точн./Стил./Прим.)	Источник	Комментарий
10	Resilience	устойчивость, психологическая стойкость	تاب‌آوری، پایداری روانی	3/3/3	3/3/3	НС	Рус. «устойчивость» общий термин; перс. «تاب‌آوری» точнее отражает психоэмоциональный компонент.

Сравнительная оценка персидских эквивалентов в источниках перевода (на основе анализа 150 терминов). Для получения объективной картины качества перевода коучинговой терминологии на персидский язык был проведён сопоставительный анализ трёх основных источников: независимых специалистов (НС), Академии персидского языка и литературы (АПЯЛ), а также машинных переводчиков (МП). Оценка производилась по трем параметрам: **смысловая точность**, **стилистическая естественность** и **профессиональная применимость**, в соответствии с моделью оценки перевода Хаус (House, 2015) и концепцией функционального эквивалента Ньюмарка (Newmark, 2018). Каждому эквиваленту в рамках корпуса из 150 терминов была присвоена числовая оценка от 1 до 3 по каждому критерию. Итоговые средние значения были рассчитаны отдельно для каждой группы источников. Результаты приведены в таблице 3.

Таблица 3. Средние баллы по трём критериям качества перевода (на основе 150 терминов)

Источник перевода	Смысловая точность	Стилистическая естественность	Профессиональная применимость	Средний балл
Независимые специалисты (НС)	2.90	2.80	2.92	2.87
Академия (АПЯЛ)	2.30	2.40	2.20	2.30
Машинный перевод (МП)	1.70	1.60	1.50	1.60

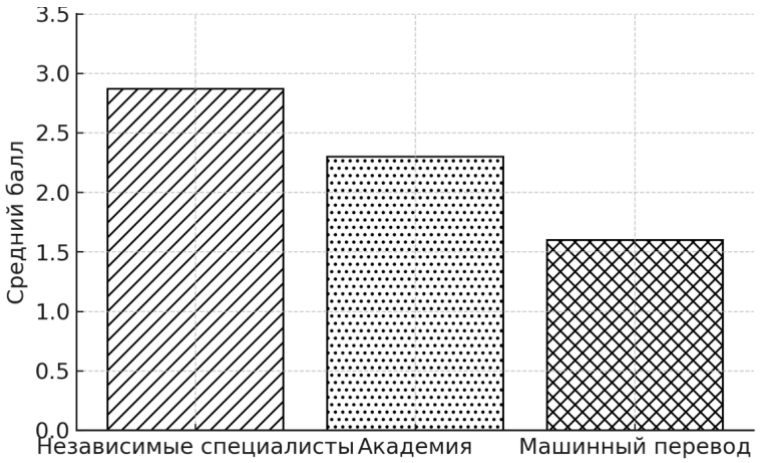

Рис. 1. Сравнительные показатели качества перевода из трёх источников (на основе 150 терминов)

Как видно из таблицы и рисунка, **независимые специалисты (НС)** продемонстрировали наивысшие результаты по всем критериям. Их переводы отличаются более высокой терминологической точностью и прагматической уместностью, что связано с профессиональной осведомлённостью и знанием контекста коучинга. **Академические переводы (АПЯЛ)** имеют формально корректные, но часто избыточные и стилистически

громоздкие конструкции. Это снижает их применимость в живом профессиональном дискурсе и препятствует восприятию в рамках коуч-сессий (Mohammadi et al., 2022). **Машинные переводы (МП)** по-прежнему демонстрируют наименьшую адекватность: доминирование буквального перевода, пренебрежение контекстом и стилистической уместностью делает такие эквиваленты практически непригодными для применения в практике (Kurbanov, 2020). Таким образом, результаты анализа подтверждают необходимость привлечения профессиональных лингвистов и коучей к процессу стандартизации персидской терминологии в сфере бизнес-коучинга.

Количественные и статистические методы оценки качества перевода. Данный раздел посвящён качественному сопоставительному анализу десяти ключевых терминов, широко употребляемых в области бизнес-коучинга. Для каждого из них были рассмотрены русские и персидские эквиваленты, полученные из трёх типов источников: от независимых специалистов (НС), предложений Академии персидского языка и литературы (Mohammadi et al., 2022), а также автоматических переводов, сгенерированных с помощью таких онлайн-сервисов, как Google Translate и Gemini (Google, 2025; Gemini, 2025). Метод анализа базируется на трёх критериях, заимствованных из модели оценки качества перевода Ю. Хаус (House, 2015) и дополненных концептуальными подходами П. Ньюмарка (Newmark, 2018) и А. Пима (Pym, 2010): смысловая точность, стилистическая естественность, профессиональная применимость. Примеры терминов были отобраны на основе их частотного появления и значимости в авторитетных источниках по коучингу, включая работы Passmore (2021), Whitmore (2009) и Mohammadi et al. (2022). Метод анализа сочетает количественную и качественную интерпретацию: на первом этапе все эквиваленты были оценены по трём критериям (смысловая точность, стилистическая естественность, профессиональная применимость), на втором – сопоставлены с контекстами их употребления в учебной и практической литературе (Passmore, 2021; Whitmore, 2009). Такой подход позволил выявить различия не только в степени адекватности перевода, но и в его прагматической уместности для профессионального дискурса.

Пример 1: Accountability. В англоязычном контексте коучинга термин «Accountability» обозначает личную подотчётность индивида за свои действия, решения и достигнутые результаты. Это понятие подразумевает не только ответственность за выполнение поставленных задач, но и готовность признавать последствия своих действий и отчитываться за них перед соответствующими сторонами. На русский язык данный термин переводится по-разному. Независимые специалисты (НС) чаще всего используют эквивалент «подотчётность», который наиболее точно отражает ключевой аспект обязанности отчитываться и нести ответственность за результаты. Данный перевод получил высокую оценку (✓) за смысловую точность, естественность и согласованность. В то же время, системы машинного перевода часто предлагают вариант «ответственность», который является более общим понятием и не всегда передает специфический оттенок подотчётности в контексте коучинга, поэтому получил лишь частичное соответствие (≈). На персидский язык термин «Accountability» чаще всего переводится как «پاسخگویی» (*pāsokh-gū'ī*), что также акцентирует аспект обязанности давать отчет и объяснение за свои действия и результаты. Данный эквивалент, предложенный НС, получил высокую оценку (✓). Академия персидского языка и литературы (АПЯЛ) предлагает вариант «مسئولیت» (*mas'ūliyat*), который, как и русский перевод «ответственность», является более общим и может не полностью передавать нюансы подотчётности в коучинговом контексте, что обусловило его оценку как частично соответствующего (≈).

Пример 2: Coachability. Термин «Coachability» является ключевым в практике коучинга и обозначает восприимчивость клиента к коучинговому процессу, его готовность к обучению, принятию обратной связи и следованию рекомендациям коуча с целью личностного и профессионального роста. Это понятие включает в себя открытость к изменениям, желание учиться и развиваться, а также способность к саморефлексии и применению полученных знаний на практике. На русский язык термин «Coachability» чаще всего передается описательно, что свидетельствует об отсутствии устоявшегося однословного эквивалента. Независимые специалисты (НС) используют такие словосочетания, как «готовность к коучингу» и «восприимчивость

к обучению», которые достаточно точно передают различные аспекты значения исходного термина. На персидский язык также преобладают описательные переводы, предложенные НС, такие как «آمادگی برای پذیرش کوچینگ» (*āmādegī barā-ye pazīresh-e kooching*) (готовность к принятию коучинга) и «قابلیت رشد تحت کوچینگ» (*qābiliyat-e roshd taht-e kooching*) (способность к развитию в условиях коучинга). Академия персидского языка и литературы (АПЯЛ) в данном случае не предлагает какого-либо эквивалента, что может свидетельствовать о новизне данного понятия для персидского языкового пространства в контексте коучинга.

Пример 3: Breakthrough. Термин «Breakthrough» в контексте коучинга обозначает резкий внутренний прорыв клиента, качественный скачок в его мышлении, осознании или поведении, который приводит к значительным позитивным изменениям и новым инсайтам. Это понятие подразумевает преодоление внутренних барьеров, выход за пределы привычных рамок мышления и достижение качественно нового уровня понимания или действия. На русский язык термин «Breakthrough» может переводиться несколькими способами, отражающими различные аспекты его значения. Часто используются эквиваленты «прорыв», «качественный скачок» и «внутренний сдвиг», предложенные НС, которые достаточно точно передают идею резкого и значительного изменения. На персидский язык независимые специалисты (НС) предлагают такие эквиваленты, как «تحول ذهنی» (*tahavvol-e zehnī*) (ментальная трансформация) и «پیشرفت جهشی» (*pīshraft-e jaheshī*) (скачкообразный прогресс), которые хорошо передают смысл внутреннего качественного изменения. В то же время, машинные переводы, такие как калька «شکست سد» (*shekast-e sadd*) (прорыв плотины), являются некорректными и демонстрируют непонимание контекста употребления термина.

Пример 4: Empowerment. Термин *Empowerment* в коучинге обозначает процесс укрепления внутреннего потенциала клиента, развития уверенности, самостоятельности и способности принимать решения, влияющие на личные и профессиональные сферы жизни. Это понятие связано не столько с формальной передачей власти, сколько с осознанием собственных возможностей и приобретением внутренней опоры. На русском языке один из наиболее точных эквивалентов — «расширение прав

и возможностей», предложенный независимыми специалистами. Он получил высокие оценки по всем критериям, поскольку отражает как индивидуализацию, так и акцент на внутреннем росте. Персидский термин «توانمندسازی» (tavānmandsāzi) также считается точным и широко используется в коучинговом и образовательном дискурсе Ирана. Напротив, эквиваленты вроде «наделение властью» (машинный перевод) и «قدرت‌دهی» (qodrat-dehi), предложенный АПЯЛ, смещают акцент на внешнюю власть и не отражают сущности внутреннего изменения, заложенного в оригинальном термине.

Пример 5: Feedback. В коучинговом процессе *Feedback* играет фундаментальную роль как средство двустороннего, конструктивного и структурированного обмена информацией между коучем и клиентом. Он способствует осознанию текущего состояния, достижению целей и корректировке поведения. На русском языке термин «обратная связь», предложенный практикующими коучами, точно отражает значение и успешно интегрирован в профессиональный дискурс. Его персидский эквивалент «بازخورد» (bāzkhord) также получил высокую оценку за естественность и точность. В отличие от них, такие варианты, как «реакция» и «واکنش», предлагаемые системами машинного перевода, воспринимаются как слишком общие, несфокусированные и не отражающие коучинговый контекст. Эти слова подчеркивают спонтанность и эмоциональность, в то время как *Feedback* в коучинге подразумевает осознанный и конструктивный процесс.

*Пример 6: Self-awareness***.** Понятие *Self-awareness* в коучинговом дискурсе обозначает способность человека к саморефлексии, осмыслению собственных эмоций, установок и поведенческих шаблонов. Этот термин считается одной из основ личностного роста, поскольку способствует принятию более осознанных решений и формированию внутренней устойчивости. В русском языке эквивалент «самоосознание» наиболее точно передаёт семантику исходного понятия, поскольку подчеркивает направленность на внутренний наблюдательный процесс и часто используется в профессиональной и психологической литературе. Аналогично, в персидском языке термин «خودآگاهی» (khod-āgāhī) признан устоявшимся и широко применяется в текстах,

посвящённых коучингу, развитию личности и آموزش ذهن‌آگاه. Он отражает не только когнитивный компонент, но и эмоциональную осознанность, что делает его подходящим для контекста профессиональной коучинговой коммуникации. Альтернативные варианты, возникающие в результате дословных или машинных переводов, такие как «осознание себя» на русском и «آگاهی از خود» на персидском, имеют ограниченную прагматическую уместность. Несмотря на формальную корректность, они не закреплены в профессиональном дискурсе и звучат как объяснительные конструкции, а не как идиоматически устойчивые термины. Это снижает их применимость в специализированных текстах и может вызывать ощущение искусственности у целевой аудитории.

Пример 7: Growth Mindset. Концепция *Growth Mindset*, введённая Кэрол Двек, описывает установку, согласно которой личные способности и интеллект могут развиваться через упорный труд, целенаправленное обучение и открытость к новому опыту. Этот подход лежит в основе коучинговой философии, ориентированной на развитие потенциала клиента и преодоление ограничивающих убеждений. В русскоязычном пространстве термин «установка на развитие» получил широкое распространение и отражает внутреннюю ориентацию личности на рост, адаптацию и обучение. Он является идиоматически устойчивым, употребляется в обучающих материалах и воспринимается как часть профессиональной лексики. В персидском языке эквивалент «نگرش رشد» (negaresh-e roshd) также активно используется в образовательных и коучинговых контекстах. Он сохраняет прагматическую цельность оригинального термина, подчеркивая динамичную, открытую к росту позицию. В то же время более буквальные конструкции, такие как «طرز فکر رشد» (tarz-e fekr-e roshd), которые иногда возникают при машинном переводе или в непрофессиональных источниках, отличаются стилистической тяжеловесностью и не закреплены в речевой практике специалистов. Их употребление может восприниматься как неестественное и усложнённое, что снижает эффективность коммуникации в профессиональном контексте.

Пример 8: Session Plan. Термин *Session Plan* означает чётко структурированный план действий коуча в рамках одной сессии, включающий цели, ключевые вопросы и стратегию взаимодействия

с клиентом. Это важный инструмент обеспечения эффективности и последовательности в коучинговом процессе. На русском языке устойчивым и точным эквивалентом является «план сессии», активно используемый в профессиональной литературе и тренинговых программах. Персидский вариант «برنامه جلسه» (barnāme-ye jalase) также является стандартным и функционально точным. В то же время, кальки типа «планирование встречи» или «برنامه‌ریزی نشست» создают излишнюю формальность, не соответствующую жанровым и стилистическим особенностям коучингового общения, что снижает их адекватность.

Пример 9: Mindfulness. Термин *Mindfulness* в контексте коучинга означает состояние осознанного присутствия в настоящем моменте, при котором человек безоценочно фокусируется на текущих ощущениях, мыслях и окружающей среде. Это понятие тесно связано с развитием самосознания, управлением вниманием и эмоциональной регуляцией, играя ключевую роль в установлении эффективного взаимодействия между коучем и клиентом, а также в поддержании ментального баланса. На русский язык термин «Mindfulness» наиболее точно передаётся как «осознанность», особенно в профессиональных кругах, где под этим словом подразумевается практика внимательного наблюдения за своими внутренними и внешними переживаниями. Данный эквивалент, предложенный независимыми специалистами, получил высокую оценку по критериям точности и естественности. В то же время машинный перевод «внимательность» не отражает глубинного философского значения термина и может восприниматься как банальное внимание к деталям, а не как особое состояние сознания. Для персидского языка точным эквивалентом признано слово «ذهن‌آگاهی» (zehn-āgāhī), устойчиво употребляющееся в иранском коучинговом дискурсе и отражающее как психологическую, так и духовную составляющую концепции. Перевод «آگاهی ذهنی» (āgāhī-ye zehnī), встречающийся в машинных системах, менее распространён, звучит неестественно и не имеет необходимой терминологической чёткости, из-за чего получил более низкую оценку.

Пример 10: Resilience. Термин *Resilience* в коучинговом контексте описывает способность человека адаптироваться к стрессовым ситуациям, справляться с трудностями, восстанавливаться после неудач и возвращаться к эффективному

функционированию. Эта способность рассматривается как одна из ключевых компетенций клиента, позволяющая ему сохранять мотивацию, учиться на ошибках и двигаться вперёд несмотря на внешние и внутренние препятствия. На русский язык *Resilience* адекватно переводится как «устойчивость к стрессу» или «психологическая устойчивость» — оба варианта широко используются среди коучей и специалистов в области психологии. Эти эквиваленты отражают не просто стойкость, но именно способность к гибкой адаптации, что особенно важно в менторских и коучинговых процессах. Предложенные НС термины получили высокую оценку по всем критериям. Напротив, обобщённое слово «устойчивость», предлагаемое в машинных переводах, воспринимается как слишком общее и в контексте коучинга не раскрывает всей сложности и динамичности понятия. На персидский язык данный термин передаётся через слово «تاب‌آوری» (tāb-āvarī), которое широко используется в иранских текстах, посвящённых коучингу, управлению стрессом и развитию личностной устойчивости. Этот эквивалент сочетает в себе компоненты внутренней силы и адаптивности, что делает его уместным для описания многослойной структуры понятия *Resilience*. Альтернативные выражения, такие как «پایداری روانی» (pāydārī-ye ravānī) или «مقاومت ذهنی» (moqāvemat-e zehnī), встречаются реже и, как правило, акцентируют внимание на устойчивости в узком или более статичном смысле. Эти варианты, несмотря на семантическую близость, не охватывают всей прагматической направленности термина *Resilience* в коучинговом дискурсе, где важны не только устойчивость, но и способность к росту и восстановлению после трудностей. Сравнительный анализ показал, что эквиваленты, предложенные независимыми специалистами, чаще всего обладают высокой степенью точности и культурной адаптации, особенно при передаче терминов, не имеющих устоявшихся аналогов в целевых языках, таких как *coachability*, *growth mindset* или *resilience* (Baker, 2011; Ramezani, 2021). Академические источники демонстрируют стремление к терминологической стандартизации, однако не всегда обеспечивают достаточную стилистическую естественность и соответствие живому профессиональному дискурсу. В свою очередь, машинный перевод остаётся ограниченным в гибкости и

нередко упрощает многозначные термины, что подтверждается результатами ряда предыдущих исследований (House, 2015; Kurbanov, 2020). Таким образом, полученные данные подчёркивают необходимость комплексного, многоуровневого подхода к унификации терминологии в области бизнес-коучинга с обязательным привлечением профессиональных переводчиков и предметных экспертов.

Ограничения методологии и перспективы дальнейших исследований. С целью дополнения качественного анализа терминов и обеспечения более объективной картины различий между русскими и персидскими эквивалентами был проведён статистический анализ 150 единиц. Каждое соответствие в двух языках оценивалось по трём критериям: **смысловая точность**, **стилистическая естественность** и **профессиональная применимость**. Методика оценки опиралась на модель Дж. Хаус (House, 2015), адаптированную с учётом подходов П. Ньюмарка (Newmark, 2018), где акцентируется важность как лексико-семантической точности, так и соответствия жанру и цели коммуникации. В результате подсчётов были получены усреднённые показатели для каждого языка. Средний балл смысловой точности составил 2,73 для русских и 2,90 для персидских эквивалентов, что свидетельствует о небольшой, но устойчивой разнице в передаче исходного значения. По критерию стилистической естественности расхождение оказалось более выраженным: русские переводы получили в среднем 2,23 балла, тогда как персидские — 2,40. Это может указывать на большую гибкость персидского языка в адаптации к речевым и дискурсивным условиям бизнес-коучинга. В категории профессиональной применимости переводы на персидский язык вновь показали более высокие результаты (2,90 против 2,83), что позволяет говорить о лучшей интеграции этих терминов в обучающие и практические контексты. Агрегированные данные представлены в таблице ниже:

Таблица 4. Сравнительные показатели качества русских и персидских переводов по трём критериям

Целевой язык	Смысловая точность	Стилистическая естественность	Профессиональная применимость
Русский	2.73	2.23	2.83
Персидский	2.90	2.40	2.90

Для визуализации различий между языками по каждому из критериев на *рисунке 2* приведён сравнительный график.

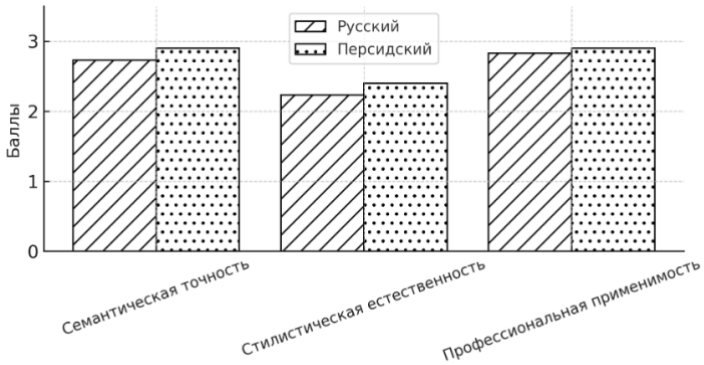

Рис 2. Сравнительная оценка качества перевода на русский и персидский языки (на основе 150 терминов)

Таким образом, результаты статистической обработки подтверждают выводы качественного анализа: персидские эквиваленты в среднем демонстрируют более высокий уровень соответствия оригинальным терминам по всем трём оценочным параметрам. Особенно значимое преимущество наблюдается в области стилистической естественности, что, по-видимому, связано с большей деривационной свободой и практикой адаптации терминов в персидском дискурсе коучинга. В то же время, русская терминология чаще сохраняет формальные и калькированные структуры, что сказывается на её дискурсивной естественности. Подобное различие поднимает вопрос о необходимости гибкого подхода к стандартизации в русскоязычном профессиональном

сообществе и актуализирует участие экспертов в процессе терминологической нормализации.

Результаты и обсуждение

Проведённое исследование подтвердило, что перевод терминов бизнес-коучинга с английского языка на русский и персидский требует комплексного подхода, сочетающего лексико-семантическую точность, стилистическую естественность и прагматическую уместность в профессиональной среде (House, 2015; Newmark, 2018; Baker, 2011; Храмченко, 2010). Сравнительный анализ 150 высокочастотных терминов позволил выявить как общие закономерности формирования эквивалентов, так и специфические особенности перевода, характерные для каждого из языков. Показатели были рассчитаны как средние значения по трём критериям оценки, что обеспечило сопоставимость результатов. Количественная оценка качества переводов показала, что персидские эквиваленты в целом получили более высокие средние баллы по всем трём критериям: смысловая точность (2,90), стилистическая естественность (2,40) и профессиональная применимость (2,90). В то же время, русские эквиваленты получили соответственно 2,73; 2,23 и 2,83. Наибольшее расхождение наблюдается по критерию стилистической естественности, что указывает на необходимость повышения адаптированности русских переводов к профессиональному дискурсу коучинга (Pym, 2010; Ramezani, 2020). Также сравнение трёх источников перевода (независимые специалисты, академические структуры, машинные системы) показало, что наивысшее качество эквивалентов обеспечивается профессиональными переводчиками и практикующими коучами (средний балл 2,87). Академические источники, напротив, демонстрировали стремление к формальной нормативности (2,30), но часто отставали в прагматической уместности. Машинный перевод оказался наименее надёжным (1,60), особенно в передаче абстрактных концептов типа *mindset, resilience, empowerment* (Kurbanov, 2020; Mohammadi et al., 2022).

Ограничения исследования. Качественная оценка переводов проводилась автором исследования с повторной перепроверкой результатов, что позволило снизить возможное влияние субъективности. Во-первых, в анализ были включены

преимущественно письменные источники (книги, статьи, глоссарии), без учёта устных форм коммуникации, таких как коуч-сессии, семинары и вебинары, где термины функционируют в живом, спонтанном контексте (House, 2015). Во-вторых, в работе не рассматривались динамика употребления терминов, их частотность в реальных дискурсах и особенности восприятия различными категориями пользователей (коучи, клиенты, переводчики).

Рекомендации и направления дальнейших исследований. Полученные результаты открывают несколько перспективных направлений дальнейших исследований, среди которых можно выделить следующие:

углублённое изучение функционирования терминов в устных и цифровых жанрах – коуч-сессиях, вебинарах, подкастах, интервью;

- расширение типологической базы анализа за счёт включения других языков (турецкий, арабский, китайский), что позволит выявить универсальные и культурно-специфические стратегии формирования и перевода терминов коучинга;
- применение методов корпусной лингвистики, тематического моделирования и компьютерной семантики (включая машинное обучение) для анализа частотности, прагматических функций и контекстуальной устойчивости терминов;
- проведение социолингвистических исследований, направленных на изучение восприятия и распространения терминов в профессиональной среде, с учётом статуса коуча, уровня образования, возраста, профессионального стажа и клиентской аудитории;
- валидация предложенного триязычного глоссария через экспертные интервью, пилотное внедрение в образовательные и сертификационные программы, а также оценку его эффективности в реальных практиках коучинга и перевода.

Выводы

Проведённое исследование показало, что перевод терминов бизнес-коучинга с английского языка на русский и персидский требует комплексного подхода, сочетающего лексико-семантическую точность, стилистическую естественность и прагматическую уместность. Сравнительный анализ 150 терминов выявил как общие закономерности, так и специфику формирования

эквивалентов в двух языках. Полученные результаты подтверждают более высокую адаптивность персидских эквивалентов, тогда как русские варианты демонстрируют необходимость дополнительной стилистической доработки. Сравнение трёх источников перевода показало, что наибольшая надёжность достигается при работе с профессиональными переводчиками и практикующими коучами, в то время как машинные системы пока остаются наименее точным инструментом. Научная новизна исследования заключается в комплексном сопоставлении русских и персидских эквивалентов в рамках единого триязычного корпуса, что ранее не проводилось. Практическая значимость результатов состоит в том, что они могут быть использованы при разработке многоязычных глоссариев, стандартизации терминологии, а также в образовательных и сертификационных программах для коучей, переводчиков и преподавателей. Таким образом, исследование не только способствует стандартизации терминологии бизнес-коучинга, но и формирует основу для разработки триязычного глоссария (английский–русский–персидский), пригодного для академического и практического использования. В перспективе дальнейшие исследования могут быть направлены на анализ устных жанров профессиональной коммуникации, расширение базы языков и апробацию предложенного глоссария в образовательных и сертификационных программах.

Литература

1. Академия персидского языка и литературы. Официальный глоссарий терминов по управлению, маркетингу и саморазвитию [Электронный ресурс]. Тегеран: Национальный центр языка и терминологии, 2020. URL: https://vajeyar.apll.ir/(дата обращения: 20.08.2025).
2. Малюга Е.Н. Профессионально ориентированное обучение иностранным языкам на современном этапе // Вопросы прикладной лингвистики. 2010. № 3. С. 83-97. EDN: RXNSRV
3. Храмченко Д.С. Ирония в английском деловом дискурсе (функционально-синергетический подход). ТГПУ, 2010. EDN: QETCET

4. Baker M. In other words: A coursebook on translation. London: Routledge, 2011.
5. Chapon D. Le coaching dans le monde francophone: Analyse des pratiques terminologiques. Paris: L'Harmattan, 2020.
6. ChatGPT. Retrieved from: https://chat.openai.com/ (accessed 15.08.2025).
7. DeepL Translator. Retrieved from: https://www.deepl.com/translator (accessed 15.08.2025).
8. European Mentoring and Coaching Council (EMCC). // EMCC Global. Retrieved from https://www.emccglobal.org/ (accessed 15.08.2025).
9. Gemini (Google AI). Retrieved from: https://gemini.google.com/ (accessed 15.08.2025).
10. Google Translate. Retrieved from: https://translate.google.com/ (accessed 15.08.2025).
11. House J. Translation quality assessment: Past and present. London: Routledge, 2015.
12. International Coaching Federation // Global coaching study. 2023. Retrieved from: https://coachingfederation.org/ (accessed 15.08.2025).
13. Kurbanov I. Cross-linguistic challenges in professional translation. Moscow: Moscow State University Press, 2020.
14. Mohammadi A., Ramezani F., Hosseini A. Standardization of coaching terms in Persian academic texts // Tehran University Linguistics Journal. Vol. 10(1). 2022. Pp. 112–130.
15. Newmark P. A textbook of translation. London: Prentice Hall, 2018.
16. Newmark P. Approaches to translation (3rd ed.). London: Routledge, 2018.
17. Passmore J. The coaches' handbook. London: Routledge, 2021.
18. Passmore J., Smith K., Brown T. The future of coaching: Trends and challenges // Journal of Applied Psychology. Vol. 15(3). 2022. Pp. 45–67.
19. Pym A. Exploring translation theories. London: Routledge, 2010.
20. Ramezani F. Terminological gaps in Persian coaching literature // Iranian Journal of Applied Linguistics. Vol. 23(2). 2020. Pp. 55–74.
21. Strategies for Influence // Leadership, business, coaching. Retrieved from: https://strategiesforinfluence.com/ (accessed 15.08.2025).

22. Vinay J.-P., Darbelnet J. Comparative stylistics of French and English: A methodology for translation. Amsterdam: John Benjamins, 1995.
23. Whitmore J. Coaching for performance. London: Nicholas Brealey, 2009.
24. Yandex Translate. Retrieved from: https://translate.yandex.ru/ (accessed 15.07.2025).

References

Akademiya persidskogo yazyka i literatury. (2020). *Ofitsial'nye glossarii terminov po upravleniyu, marketingu i samorazvitiyu* [Official glossaries of terms on management, marketing, and self-development]. [Electronic resource]. Tehran: Natsional'nyi tsentr yazyka i terminologii. URL: https://vajeyar.apll.ir/ (accessed 20.08.2025).

Baker, M. (2011). *In other words: A coursebook on translation*. London: Routledge.

Chapon, D. (2020). *Le coaching dans le monde francophone: Analyse des pratiques terminologiques*. Paris: L'Harmattan.

ChatGPT. *ChatGPT (OpenAI)*. Retrieved from: https://chat.openai.com/ (accessed 15.08.2025).

DeepL Translator. Retrieved from: https://www.deepl.com/translator (accessed 15.08.2025).

European Mentoring and Coaching Council (EMCC). (2025). *EMCC Global*. Retrieved from: https://www.emccglobal.org/ (accessed 15.08.2025).

Gemini (Google AI). Retrieved from: https://gemini.google.com/ (accessed 15.08.2025).

Google Translate. Retrieved from: https://translate.google.com/ (accessed 15.08.2025).

House, J. (2015). *Translation quality assessment: Past and present*. London: Routledge.

International Coaching Federation. (2023). *Global coaching study*. Retrieved from https://coachingfederation.org/ (accessed 15.08.2025).

Khramchenko, D.S. (2010). *Irony in English business discourse (functional-synergetic approach).* Tula State Pedagogical University. EDN: QETCET

Kurbanov, I. (2020). *Cross-linguistic challenges in professional translation*. Moscow: Moscow State University Press.

Malyuga, E.N. (2010). Professionally oriented foreign language teaching at the present stage. *Issues of Applied Linguistics, 3,* 83-97. EDN: RXNSRV

Mohammadi, A., Ramezani, F., & Hosseini, A. (2022). Standardization of coaching terms in Persian academic texts. *Tehran University Linguistics Journal, 10*(1), 112–130.

Newmark, P. (2018). *A textbook of translation*. London: Prentice Hall.

Newmark, P. (2018). *Approaches to translation* (3rd ed.). London: Routledge.

Passmore, J. (2021). *The coaches' handbook*. London: Routledge.

Passmore, J., Smith, K., & Brown, T. (2022). The future of coaching: Trends and challenges. *Journal of Applied Psychology, 15*(3), 45–67.

Pym, A. (2010). *Exploring translation theories*. London: Routledge.

Ramezani, F. (2020). Terminological gaps in Persian coaching literature. *Iranian Journal of Applied Linguistics, 23*(2), 55–74.

Strategies for Influence. (2025). *Leadership, business, coaching*. Retrieved from: https://strategiesforinfluence.com/ (accessed 15.08.2025).

Vinay, J.-P., & Darbelnet, J. (1995). *Comparative stylistics of French and English: A methodology for translation*. Amsterdam: John Benjamins.

Whitmore, J. (2009). *Coaching for performance*. London: Nicholas Brealey.

Yandex Translate. (2025). Retrieved from: https://translate.yandex.ru/ (accessed 15.07.2025).