

ПЕДАГОГИКА PEDAGOGICS



Оригинальное исследование

УДК 377.018.48 + 371.14

DOI: 10.18413/2313-8971-2026-12-2-0-1

Резанович И.В. 

Потенциал технологии «коучинг равных» для преодоления профессиональных дефицитов советников директора по воспитанию

Воронежский государственный педагогический университет
ул. Ленина, д. 86, г. Воронеж, 394043, Россия
rae74@mail.ru

*Статья поступила 29 января 2026; принята 17 июня 2026;
опубликована 30 июня 2026*

Аннотация. *Введение.* Повышенное внимание к проблемам воспитания подрастающего поколения со стороны государства и общества обусловили появление в общеобразовательных организациях должности Советника директора по воспитанию и взаимодействию с общественными организациями. Подготовка таких специалистов ранее не проводилась, а в настоящее время осуществляется на курсах профессиональной переподготовки. Однако в ряде исследований отмечается наличие профессиональных дефицитов у Советников, что актуализирует потребность в поиске новых форм, методов, средств и технологий преодоления имеющихся дефицитов и непрерывного повышения профессионального мастерства специалистов по воспитанию. *Цель статьи:* обосновать перспективность применения технологии «коучинг равных» для преодоления профессиональных дефицитов Советников. *Материалы и методы.* Методологической стратегией была избранная совокупность акмеологического, полисубъектного и личностно-деятельностного подходов. Теоретическим основанием стали: теория профессионального развития личности, концептуальные положения педагогики сотрудничества и теоретические положения технологии коучинга. *Результаты.* Изучение, систематизация и обобщение представлений исследователей о применении технологии «Коучинг равных» позволили составить авторский алгоритм ее применения, состоящий из пяти этапов: первый – посвящен уточнению целей и задач, прояснение конечного ожидаемого результата; второй – созданию позитивного образа восприятия окружающего мира; третий – выбор способов достижения цели и прояснение причин появившихся затруднений; четвертый – выяснению личных ценностей участников коучинга; пятый – осознанная констатация результата (фиксация достижения поставленной цели). *Заключение.* Апробация технологии «Коучинг равных» для преодоления профессиональных дефицитов Советников директора по воспитанию и взаимодействию с общественными организациями осуществлялась на базе Воронежского государственного педагогического университета в 2025 году на курсах

переподготовки, на которых проходили обучение студенты старших курсов. Полученные результаты позволяют рекомендовать данную технологию к широкому использованию в системе повышения квалификации любых педагогических работников, а также в образовательном процессе высшей школы.

Ключевые слова: Советник директора по воспитанию и взаимодействию с общественными организациями; профессиональные дефициты; технология «Коучинг равных»

Информация для цитирования: Резанович И.В. Потенциал технологии «коучинг равных» для преодоления профессиональных дефицитов советников директора по воспитанию // Научный результат. Педагогика и психология образования. 2026. Т.12. №2. С. 3-16. DOI: 10.18413/2313-8971-2026-12-2-0-1.

Благодарность. Автор выражает глубокую признательность Министерству просвещения Российской Федерации за финансовую поддержку в рамках выполнения государственного задания в сфере науки (номер темы QRPK-2026-0007).

I.V. Rezanovich 

The potential of the peer coaching approach to address professional competency gaps of advisers to the school principal on upbringing

Voronezh State Pedagogical University,
86 Lenin St., Voronezh, 394043, Russia
rae74@mail.ru

*Received on January 29, 2026; accepted on June 17, 2026;
published on June 30, 2026*

Abstract. *Introduction.* The increased attention paid by the state and society to the challenges of educating the younger generation has led to the creation of the role of Adviser to the Director of Education, responsible for liaising with public organisations. The training of such specialists has not been conducted before, but is currently being carried out at professional retraining courses. However, a number of studies have noted the presence of professional deficits in Counselors, which actualizes the need to find new forms, methods, tools and technologies to overcome existing deficits and continuously improve the professional skills of parenting specialists. *The purpose* of the article is to substantiate the prospects of using the technology of "Peer coaching" to overcome professional deficits of Advisers. *Materials and methods.* The methodological strategy was a selected set of acmeological, polysubjective, and personal-activity approaches. The theoretical basis is the theory of professional personality development, the conceptual provisions of the pedagogy of cooperation and the theoretical provisions of coaching technology. *Results.* The study, systematization and generalization of researchers' ideas about the use of Peer Coaching technology made it possible to compile the author's algorithm for its application, consisting of five stages: the first is devoted to clarifying goals and objectives, clarifying the final expected result; the second is to create a positive image of perception of the world; the third is to choose ways to achieve goals and clarify the causes of difficulties; The fourth is to clarify the personal values of the coaching participants.; The fifth is a conscious statement of the result (fixing the achievement of

the goal). *Conclusion.* The testing of the Peer Coaching technology to overcome the professional deficits of the Director's Advisers on education and interaction with public organizations was carried out at the Voronezh State Pedagogical University in 2025 at the retraining courses attended by senior students. The results obtained make it possible to recommend this technology for wide use in the professional development system of any teaching staff, as well as in the educational process of higher education.

Keywords: advisor to the director of education and interaction with public organizations; professional deficits; peer coaching technology

Information for citation: Rezanovich, I.V. (2026), "The potential of the peer coaching approach to address professional competency gaps of advisers to the school principal on upbringing", *Research Result. Pedagogy and Psychology of Education*, 12 (2), 3-16, DOI: 10.18413/2313-8971-2026-12-2-0-1.

Acknowledgements. The author would like to express her profound gratitude to the Ministry of Education of the Russian Federation for their financial support as part of the state assignment in the field of science (project number QRPK-2026-0007).

Введение (Introduction).

Турбулентность внешней среды и трансформация социально-экономических запросов общества, обуславливают необходимость создания единого воспитательного пространства, интегрирующего лучшие методы и формы, духовно-нравственные ценности и средства формирования молодых граждан нашей страны, готовых трудиться на ее благо и защищать от внешних угроз. Очевидно, что успешное создание требуемого пространства зависит от педагогических работников, их профессиональных и личностных качеств, поэтому развитию кадрового потенциала в сфере воспитания детей и молодежи уделяется особое внимание в государственных документах¹.

Для повышения качества воспитательной работы в образовательных организациях в 2021 году Министерство просвещения выступило с инициативой введения новой должности² – советник директора по воспитанию и взаимодействию с общественными организациями (далее

Советник). Новая должность обуславливает появление новой педагогической профессии с выдвиганием требований к лицам ею владеющими. В данном контексте разработан и утвержден в январе 2023 года профессиональный стандарт «Специалист в области воспитания»³, в котором раскрыты трудовые функции и направления деятельности. Поставленные в профессиональном стандарте задачи дают основание считать роль Советника в общеобразовательной организации системообразующей, так как повышение качества взаимодействия между классными руководителями, сотрудничество с родителями, успешные коммуникации с детьми, координационные работы с общественными организациями и создадут столь необходимую единую среду воспитания подрастающего поколения.

Вместе с тем, появление новой профессии обусловило и ряд сложностей: а) отсутствие подготовленных к данной работе специалистов; б) сложности в разделении функциональных обязанностей

1 Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996 р // Информационно-правовая система «ГАРАНТ». URL: <https://base.garant.ru/71057260/> (дата обращения: 05.01.2025).

2 Письмо Министерства просвещения РФ от 31 января 2023 г. N АБ-355/06 «О направлении разъяснений по

вопросам введения должности советник директора по воспитанию», https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_439247/ (Дата обращения: 3 января 2026).

3 Профессиональный стандарт «Специалист в области воспитания» <https://docs.cntd.ru/document/1300891113>.

между заместителем директора по воспитательной работе и Советником; в) в некоторых случаях дублирование воспитательных мероприятий с классными руководителями и т.д. Но все-таки самым сложным стал вопрос кадров: Советниками стали учителя разные по возрасту, опыту работы, профессиональным компетенциям и мотивам к такой работе, что отмечали ряд исследователей (Дейч, Лаврентьева, Лисецкая, 2023).

Для формирования профессионального корпуса советников по воспитанию педагогические вузы и институты повышения квалификации разработали и проводят курсы переподготовки, семинары, круглые столы и т.д. Безусловно, важность такой работы трудно переоценить. Однако, в ряде исследований отмечается наличие профессиональных дефицитов у советников по воспитанию и предлагаются методы их диагностики (Геращенко, Дроботенко, 2025). При этом мало предложений от педагогического сообщества путей преодоления имеющихся дефицитов у Советников, критически недостаточно предложений новых форм и методов содействия повышению профессионального мастерства Советников.

В этой связи полагаем, что недооцененными в данной работе являются технологии коучинга, в частности технология «Коучинг равных» («Peer-коучинга»), которая может способствовать овладению новыми технологиями, с помощью которых Советники более успешно смогут анализировать сложные и нестандартные ситуации в воспитательном процессе, ставить четкие и достижимые цели, прорабатывать сценарии успешных коммуникаций с подопечными и принимать эффективные решения.

Так появилась **цель работы**: обосновать перспективность применения технологии «коучинг равных» для

преодоления профессиональных дефицитов Советников.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

1. Провести анализ сущности и особенностей профессиональных дефицитов Советников.

2. Раскрыть теоретическую основу технологии коучинга.

3. Представить сущность «Peer-коучинга» (коучинга равных).

4. Проверить результативность технологии на курсах переподготовки Советников на базе Воронежского государственного педагогического университета.

Теоретическая основа (The theoretical basis).

Феномен «профессиональных дефицитов» сегодня интересуют исследователей из разных научных областей: социологии (Сизова, Елагина, Орлова, 2023), менеджмента (Набиева, 2024), экономики труда (Чекмарев, Ильвес, Конев, 2023), психологии труда (Югова, 2025), психологии образования (Кравцов, 2022), профессиональной педагогики (Вороткова, Усачева, 2022; Приступа, 2023). В педагогике данное понятие стало широко использоваться после выхода методических рекомендаций Министерства просвещения, посвященных диагностике профессиональных дефицитов у педагогических работников⁴.

При всей очевидности в обыденном сознании понятия «дефицит» – отсутствие или недостаточность чего-либо, в научных публикациях можно зафиксировать несколько направлений рассмотрения профессиональных дефицитов специалистов:

1) с позиции силы препятствий в деятельности: а) *ограничения* в деятельности – отсутствие требуемых компетенций или их явная ограниченность (Дудина, 2020) б) *барьеры* в деятельности – недостаточно

⁴ Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных

дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана».

развитые компетенции (Одегов, Никулин, Половинко, 2013); в) *затруднения* в деятельности – разница между требуемыми компетенциями и имеющимися у специалиста, которая детерминирует определенные затруднения в профессиональной деятельности (Приступа, 2023);

2) с позиций психологических последствий: а) неточное восприятие и низкое качество решений профессиональных задач (Кузьмина, Реан, 1993); б) угнетающее, деморализующее психо-эмоциональное состояние специалиста (Вороткова, Усачева, 2022); в) избегание определенных видов деятельности, некоторых обязанностей (Кузьмина, 1967); г) негативное отношение коллег к специалисту (Югова, 2025) и нарушение коммуникаций (Варфоломеева, 2013); обесценивания собственного опыта, трудности в самореализации (Сорокина и Гриц, 2021).

3) с позиций физиологических последствий: потеря аппетита, нарушение сна, неврозы, стресс, профессиональное выгорание и пр. (Водошнянова, 2009).

Обобщение мнений ученых позволили сформулировать собственное определение понятия «профессиональные дефициты» – это осознанные и неосознанные трудности выполнения должностных обязанностей и решения функциональных задач, которые обусловлены недостаточным уровнем развития профессиональных компетенций, психофизиологическими особенностями личности и условиями работы в организации.

Преодоление профессиональных дефицитов по своей сущности есть не что иное как профессиональное развитие личности, которое происходит в процессе выполнения ею соответствующей деятельности. Особенности которых являются:

1) внутренняя потребность личности в достижении цели осуществляемой деятельности;

2) социальная значимость и инновационный характер деятельности;

3) самостоятельность в принятии решений в сочетании с развитой рефлексией (Ильина, 2025);

4) сотрудничество и диалогичность как организационные формы осуществляемых операций (Sancar, Atal, Deryakulu, 2021).

Поэтому в качестве теоретической основы настоящего исследования были избраны теория профессионального развития личности (Зеер, 2012), концептуальные положения педагогики сотрудничества (Гребенкина, Копылова, 2009; Dostál 2015), теоретические положения технологии коучинга (O'Connor, Lages, 2007; Hawkins, Turner, 2020).

Материалы и методы (Methodology and methods). В качестве методологической стратегии профессионального развития Советника стали акмеологический, полисубъектный, личностно-деятельностный подходы. *Акмеологический подход* детерминирует направленность образовательного процесса на достижение высших ступеней развития личности, выявления факторов и условий, способствующих этому; актуализацию творческого потенциала личности и мотивации к самореализации. *Пулисубъектный подход* ориентирует на развитие готовности Советников к полиролевому и полифункциональному поведению, самостоятельному проектированию и реализации траекторий профессионального саморазвития (Митина, 2014). *Личностно-деятельностный подход* обуславливает организацию образовательного процесса через активные, самостоятельные действия обучающихся по получению новых знаний как о внешнем мире, так и о себе, особо поощряются самостоятельность в планировании, выборе методов работы и контроле качества выполнения.

Теоретическими методами были избраны: сравнительно-аналитический обзор научной литературы, теоретический анализ особенностей технологии «Коучинг равных», интерпретационный анализ

эмпирических данных. Эмпирическими методами были: педагогический эксперимент, анкетирование, беседы со слушателями, педагогическое наблюдение и тестирование: Самоактуализационный тест – САТ Э. Шострома в адаптации Ю.Е. Алешиной и др.; метод комплексной экспресс-диагностики профессионально-личностных качеств (МЭДОП) Р.В. Овчаровой, а также методов математической статистики Т-критерий Стьюдента.

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion).

Проведение экспериментального исследования потребовало теоретического осмысления избранной технологии, в нашем случае – коучинг и его особая форма – «Коучинг равных» («Peer-коучинг»). Следует заметить, что технология коучинга появилась ровно 100 лет назад, благодаря книге «Психология коучинга», которую написал тренер спортивных атлетов К. Гриффит (Whybrow, Palmer, 2019), хотя среди ученых есть различные мнения по данному вопросу, так как принципы и элементы коучинга (например, практика задавания вопросов) они отмечают и в Средние века, и в Античности (сократическая майевтика) (Валиуллина, 2020). Однако теоретические основы коучинга, различные техники его проведения, приемы и тактики в работе коучей стали разрабатываться на рубеже XIX-XX веков.

Столь молодая теория не может иметь отработанный и общепринятый теоретический фундамент, поэтому в научной литературе можно встретить множество определений коучинга как вида деятельности, но с различными акцентами в ее исполнении. Наиболее точными, с позиции автора, являются следующие акценты в определениях:

а) системное сопровождение в процессе достижения цели (Hawkins, Turner, 2020);

б) технология или философия помогающей деятельности (Lawrence, 2021);

в) планирование, организация и контроль деятельности по развитию и мобилизации внутренних и внешних ресурсов (David, Bernard, 2018);

г) искусство способствовать изменениям (Dryden, 2018).

Эффективность технологии коучинга обусловила её распространение на различные сферы жизнедеятельности: личностную, физиологическую, семейную, профессиональную, образовательную и др. Некоторые из них успешно используются в отечественной практике высшего и дополнительного образования. Однако, некоторые технологии, не получили должного распространения в нашей стране. К таким технологиям относится Peer Coaching (коучинг равных).

Впервые эта технология была описана в 1980 году американскими учеными, которые несколько лет наблюдали за инициативными поисками инновационных способов обучения, которые осуществляли в совместной деятельности преподаватели кафедры английского языка г. Лазауруса (штат Калифорния) (Joyce, Showers, 2018). Исследователи доказали, что использование Peer Coaching (коучинг равных) в педагогической практике достаточно успешно, дает эффективные результаты, которые отличаются в лучшую сторону по качеству и глубине от иных технологий. По их мнению, принципы «конфиденциальности, безоценочности и некритичности являются основой успеха в технологии «Peer Coaching» (Joyce, Showers, 2002: 74). В последующем появилось много работ и исследований, посвященных данной технологии.

Представим краткую её характеристику:

1) общение происходит между равными по статусу специалистами;

2) воспринимающая сторона создает поле вопросов, которые должны привести к специалисту, испытывающего затруднения, к самостоятельному решению;

3) возможно использование различных схем-конструкций логики построения вопросов, например:

а) GROW: Goals (цель); Reality (реальность); Opportunity (варианты или ресурсы); Will (плана),

б) SCORE: Symptom (симптом); Cause (причина); Outcome (результат); Resource (ресурс); Effect (эффект),

в) «Квадрат Декарта»,

г) «Пирамида Дилтса» (Jones, Gorell, 2009) и др.

Этапы работы по технологии «Коучинг равных» («Peer Coaching») исследователи видят в различных вариантах, поэтому обобщив различные мнения предлагаем собственный вариант поэтапного осуществления технологии «Коучинг равных»:

Первый этап – уточнение целей и задач, прояснение конечного ожидаемого результата. Используемый каскад вопросов направлен на активизацию самоанализа, поиску смыслов и ценностей поставленных целей, установлению причинно-следственных связей.

Второй этап – создание позитивного образа восприятия окружающего мира, что обеспечит продуктивность работы, удовлетворение от ее выполнения. Кроме того, позитивный настрой пробуждает активность творческого поиска, обеспечивая успех.

Третий этап – выбор способов достижения цели и прояснение причины обсуждаемых затруднений. Условием перехода к следующему этапу является проявившийся интерес к поиску решения и активная мыслительная деятельность. Вместе с тем, на данном этапе необходимо акцентировать внимание на ответственности за выбираемые способы деятельности. В ряде случаев, студенты пытались снять с себя ответственность, объясняя последствия влиянием внешних факторов или непредсказуемостью результата. Но так как должностные обязанности Советника в большинстве случаев связаны с различными внешними факторами, то очень важно

научить студентов стремиться к взвешенным, обдуманым решениям, что и позволяет Peer Coaching. Следует отметить, что часто студенты, выполняющие роль коуча не могли сдерживать своих оценочных суждений и критических замечаний, что обуславливало дополнительные беседы о правилах ведения коучинга.

Четвертый этап – выяснение личных ценностей. Данный этап связан с пониманием необходимости изменений в себе: своем отношении, поведении, действиях. Достаточно непростой этап, на котором должно приходиться осознания наличия собственных ресурсов для решения проблемы и желания их использования.

Пятый этап – понимание, что поставленная цель достигнута. Данный этап повышает уверенность в себе, своих способностях и возможностях; способствует проявлению благодарности партнеру по коучингу, улучшает взаимоотношения и повышает доверие к нему.

Апробация технологии «Коучинг равных» («Peer Coaching») для преодоления имеющихся профессиональных дефицитов Советников и дальнейшего развития их профессионального мастерства осуществлялась на курсах переподготовки, проводимыми Воронежским государственным педагогическим университетом в 2025 году, в двух группах. Структура групп была однородной: студенты-бакалавры 3-4 курса и студенты магистранты 1 курса, которые выразили желание получить дополнительную квалификацию.

Группы получились сборными со всех факультетов по численности 28 и 27 человек. Одну группу мы сделали экспериментальной, в которой, кроме базовой программы переподготовки, реализовывалась предлагаемая технология, вторая группа стала контрольной, занятия в ней проходили в стандартном формате по разработанной программе переподготовки.

В экспериментальной группе студентов, до начала использования технологии, проводились две лекции,

посвященные технологиям коучинга, демонстрировались несколько примеров небольших коуч-сессий, была представлена технология «коучинг равных» с рекомендациями по ее использованию при подготовке к занятиям (домашнем разборе кейсов). Следует отметить, что к первым 2-3 занятиям большинство студентов предпочитали готовиться самостоятельно, не стремились к применению технологии «Коучинг равных». Возможное объяснение этому в том, что на курсах переподготовки студенты были с разных факультетов и курсов, поэтому к совместной работе они были не готовы.

Для подготовки к 4-му занятию студенты были распределены в пары, и получили задание – обязательного использования технологии коучинга с фиксацией последовательности задаваемых вопросов. При этом лектором с ассистентом были показаны два варианта проведения коуч-сессии.

Первые результаты апробации технологии «Коучинг равных» («Peer Coaching») были обнадеживающими: подавляющее большинство студентов активно взаимодействовали друг с другом, но некоторые студенты выразили недовольство партнерами, поэтому было принято решение к каждому последующему занятию менять состав в парах. Несколько раз была попытка использования «Коучинг равных» в работе 3-х студентов, которая оказалась малопродуктивной: третий участник, либо откровенно скучал во время диалога первых двух студентов, либо включался в разговор, мешая осмыслению поставленных вопросов. Поэтому в дальнейшем был оставлен вариант работы в парах.

В процессе работы было установлено: в каких случаях применение технологии

«Коучинг равных» оказывается эффективным:

1) после проведения занятия-тренинга. В этом случае коучинг-технология представляла собой связующее звено между полученными на тренинге умениями и их применением в практической деятельности;

2) при выполнении заданий, в которых было необходимо установить причинно-следственные связи и предложить собственный вариант решения проблемной ситуации с обоснованием;

3) при планировании системной работы по развитию определенных духовно-нравственных ценностей (качеств, умений) у школьников. Отметим, что такие задания вызывали большие затруднения у студентов и, по их отзывам, «Коучинг равных» очень помогал выполнить задание и осознать пробелы в своих знаниях;

4) после занятий-встреч с Советниками, работающими в образовательных организациях, когда студенты в парной работе могли структурированно обсудить все элементы работы, о которой им рассказывали.

Курсы переподготовки длились 6 месяцев. До начала занятий и после их окончания студенты проходили психологическое тестирование по трем методикам, позволившим оценить произошедшие изменения в личностно-психологических характеристиках обучающихся.

Самоактуализационный тест – САТ Э. Шострома в адаптации Ю.Е. Алешиной и др. ученых, а также метод комплексной экспресс-диагностики профессионально-личностных качеств педагога (МЭДОП) Р.В. Овчаровой позволили зафиксировать произошедшие изменения по ряду шкал, что показано в таблице.

Таблица
Результаты использования методики «Коучинг равных» на программе переподготовки студентов педагогического вуза

Table
The results of using the Peer “Coaching Methodology” in the retraining program for students of a pedagogical university

Измеряемые характеристики	Средний балл в группе					
	Экспериментальная группа			Контрольная группа		
	До эксперим.	После эксперим.	Прирост	До эксперим.	После эксперим.	Прирост
САТ	(100 балльная шкала)					
Ценностные ориентации	48	66	18	49	51	2
Гибкость поведения	57	68	11	55	56	1
Самоуважение	55	63	8	58	59	1
Самопринятие	58	65	7	57	59	2
Контактность	58	69	11	59	61	2
Познавательные потребности	49	64	15	51	51	0
МЭДОП	(7-ми балльная шкала)					
Увлеченность	5,1	5,9	0,8	5,0	5,1	0,1
Самостоятельность	5,5	6,0	0,5	5,6	5,6	0
Самокритичность	4,2	4,6	0,4	4,4	4,4	0
Рефлексивность	4,7	5,2	0,5	4,8	4,8	0
Контактность	5,3	5,7	0,4	5,4	5,5	0,1

Для оценки значимости произошедших изменений использовался Т-критерий Стьюдента до и после эксперимента. Критическое значение критерия Стьюдента при числе степеней свободы 53 и уровне значимости 0,05 равен 2,006. По всем оцениваемым личностным качествам до эксперимента $t_{эмп} < t_{кр}$, что позволяет считать группы статистически неразличимыми. После эксперимента по всем оцениваемым личностным качествам $t_{эмп} > t_{кр}$, что позволяет считать группы статистически различимыми.

После проведенной работы с применением технологии «Коучинг равных» статистически значимые изменения произошли по шкалам «Ценностные ориентации», «Гибкость поведения», «Познавательные потребности», «Увлеченность», «Рефлексивность» и «Контактность». Таким образом, включение

в программу переподготовки метода «Коучинг равных» можно признать целесообразным.

В конце обучения был проведен опрос студентов для выявления их отношения к предложенной методике общения при решении кейсов в процессе самоподготовки. Студенты в целом достаточно высоко оценили эффективность «Коучинга равных» (4,8 балла из 5 возможных). При обобщении отзывов студентов были отмечены следующие аспекты их удовлетворенности: а) повысилась уверенность в собственных педагогических способностях – 59%; б) появился интерес к воспитательной работе – 60%; в) установились приятельские отношения со студентами разных курсов – 78%; г) определились пробелы в психолого-педагогических знаниях – 38%; д) освоили интересные техники взаимодействия и поддержки – 82%.

Вместе с тем, студенты высказали и ряд критических замечаний:

– требуется предварительное освоение больше техник коучинга;

– не всегда случайным образом выбранный партнер оказывался заинтересованным в продуктивной работе, что вызывало разочарование в совместной работе;

– первые коуч-сессии лучше проводить под запись, для последующего разбора с преподавателями.

Высказанные замечания-пожелания на последней встрече были прокомментированы: по первому пожеланию – изучение одновременно разных техник коучинга может снизить эффективность их применения, поэтому считаем целесообразным включение в практику работы по одной технике, что позволяет их освоить и далее использовать в своей работе.

Второе замечание отчасти справедливо, но коуч-сессии с разными студентами позволяли развивать гибкость мышления, коммуникативность и подстройку под собеседника. Безусловно, в ряде случаев (из-за разной мотивации студентов) были нерезультативные сессии. Над этим вопросом предстоит работать в дальнейшем.

Третье замечание, безусловно, заслуживает внимание и в дальнейшем следует изменить планируемые часы, предусмотрев часы индивидуальной работы со слушателями.

Заключение (Conclusions). Введение в общеобразовательные организации должности Советника директора по воспитанию и взаимодействию с общественными организациями произошло несколько лет назад, что стало решением одной из задач по патриотическому воспитанию подрастающего поколения. Педагогические вузы целенаправленно к выполнению функциональных обязанностей Советника не готовили, что обусловило назначение на должности педагогических работников, которые не в полной мере соответствовали профессиональному стандарту «Специалист по воспитанию».

Данное обстоятельство побудило педагогическое сообщество искать пути выявления профессиональных дефицитов и поиску путей их устранения.

Одним из таких путей может стать включение в практику работы Советников района технологии «Коучинг равных», что будет способствовать их неформальному общению, координации вырабатываемых решений и обмену мнениями. Доказана эффективность применения технологии «Коучинг равных» на курсах переподготовки в Воронежском государственном педагогическом университете, что позволяет ее рекомендовать к широкому использованию в педагогической практике.

Таким образом, научная новизна исследования состоит в: а) уточнении понятия «коучинг»; б) определении методологической стратегии преодоления профессиональных дефицитов и дальнейшего развития профессионального мастерства Советников, которую образует совокупность акмеологического, полисубъектного и личностно-деятельностного подходов. Теоретическая значимость исследования представлена: а) расширением теоретических представлений о технологиях преодоления профессиональных дефицитов Советников; б) раскрытии возможности применения «Коучинга равных» в отечественной практике непрерывного развития педагогических работников. Практическая значимость состоит в разработанных этапах реализации технологии «Коучинг равных» для преодоления профессиональных дефицитов Советников, которые могут быть востребованы в курсовой и межкурсовой подготовке педагогических работников к новым для них функциям, а также может представлять интерес для преподавателей вузов, стремящихся повысить самостоятельность студентов.

Список литературы

Валиуллина Л.М. Философия Сократа и практика коучинга // Коучинг: методология, научные основы и профессиональная этика:

сборник докладов, статей, текстов выступлений участников Научно-практической онлайн-конференции Ассоциации русскоязычных коучей (14 ноября 2020 г.). М.: Знание-М. 2020. 146 с. DOI: 10.38006/907345-57-7.19.34.

Варфоломеева Т.П. Социально-психологические аспекты изучения профессий системы «человек-человек» // Самарский научный вестник. 2013. № 4 (5). С. 49-52.

Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. Санкт-Петербург: Питер. 2009. 336 с.

Вороткова И.Ю., Усачева А.В. Диагностика профессиональных дефицитов современных педагогов на основании результатов профессиональной деятельности // Педагогическое образование в России. 2022. № 2. С. 105-112.

Герашенко И.П., Дроботенко Ю.Б. Социально-педагогический портрет советника по воспитанию: оценка профессиональных дефицитов и образовательных запросов // Science for Education Today. 2025. № 5. С. 159-187. DOI: 10.15293/2658-6762.2505.08.

Гребенкина Л.К., Копылова Н.А. Концептуальные идеи педагогики сотрудничества как основа педагогического взаимодействия преподавателей и студентов высшего учебного заведения // Вестник Рязанского государственного университета им. С.А. Есенина. 2009. № 1. С. 13-24.

Дейч Б.А., Лаврентьева З.И., Лисецкая Е.В. Анализ потенциала и затруднений развития профессиональной компетентности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями: Аналитическая записка. Новосибирск, 2023. <https://nsru.ru/nauka/gosudarstvennye-zadaniya/razvitie-professionalnoy-kompetentnosti-sovetnika-direktora-po-vospitaniyu/analiticheskaya-zapiska/analiz-potentsiala-i-zatrudneniy-razvitiya-professionalnoy-kompetentnosti-sovetnika-direktora-po-vo/> (Дата обращения: 10.12.2025).

Дудина О.П. Мониторинг профессиональных дефицитов как средство формирования эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов профессиональных образовательных организаций // Достижения науки и образования. 2020. № 14 (68). С. 52-54.

Ильина Е.В. Рефлексия как личностный ресурс обеспечения субъектности человека // Международный научно-исследовательский журнал. 2025. №4 (154). URL: <https://research->

[journal.org/archive/4-154-2025-](https://journal.org/archive/4-154-2025-april/10.60797/IRJ.2025.154.97)

[april/10.60797/IRJ.2025.154.97](https://journal.org/archive/4-154-2025-april/10.60797/IRJ.2025.154.97) (Дата обращения: 23.01.2026). DOI: 10.60797/IRJ.2025.154.97.

Зеер Э.Ф. Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования // Педагогическое образование в России. 2012. №5. С. 122-127.

Кравцов Л.Г. Психологические особенности профессионального педагогического сознания и его возможные дефициты // Организационная психодиагностика. 2022. №3 (19). С. 10-31.

Кузьмина Н.В. Очерки психологии труда учителя. Психологическая структура деятельности учителя и формирование его личности. Л.: Изд-во ЛГУ. 1967. 182 с.

Кузьмина Н.В., Реан А.А. Профессионализм педагогической деятельности. СПб., Рыбинск: Н.-и. центр развития творчества молодежи. 1993. 54 с.

Митина Л.М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования. М.; СПб.: Нестор-История. 2014. 376 с.

Набиева Ю.А. Развитие управленческих компетенций через корпоративное обучение // Современное профессиональное образование. 2024. № 6. С. 108-111.

Навыки современного юриста: soft skills, повышающие эффективность и качество жизни / под ред. А. Сорокиной и Д. Грица. М.: М-Логос. 2021. 459 с.

Одегов Ю.Г., Никулин Л.Ф., Половинко В.С. Сетевой HR-менеджмент 3.0. Омск: Изд-во Ом. гос. ун-та. 2013. 240 с.

Приступа Е.Н. Профессиональные дефициты педагогических работников в сфере воспитательной работы с несовершеннолетними // Вестник Московского государственного областного университета. 2023. № 1. С. 121-132. DOI: 10.18384/2310-7219-2023-1-121-132.

Сизова И.Л., Елагина Е.Д., Орлова Н.С. Дефицит (квалифицированных) кадров на рынке труда в России: современные риски // Социальное пространство. 2023. Т.9. № 3. С. 1-16. DOI: 10.15838/sa.2023.3.39.6.

Чекмарев О.П. Ильвес А.Л., Конев П.А. Занятость и дефицит кадров в России в условиях санкционного давления: факторный анализ предложения труда. Экономика труда. 2023. №4(10). С. 475-496. DOI: 10.18334/et.10.4.117602.

Югова Е.А. Теоретический анализ феномена профессиональных дефицитов и

авторская «модель влияния профессиональных дефицитов на потребности субъекта труда в области юриспруденции // Международный научно-исследовательский журнал. 2025. № 12 (162). <https://research-journal.org/media/articles/21475.pdf> (Дата обращения: 19.01.2026). DOI: 10.60797/IRJ.2025.162.102.

David O. A., Bernard M. E. Coaching for Rational Living: Rational-Emotive, Cognitive Behavioral Perspectives // Bernard M. E., David O. A. (Eds.) Coaching for Rational Living. Cham: Springer International Publishing AG. 2018. Pp. 3-24. DOI: 10.1007/978-3-319-74067-6_1.

Dostál J. Theory of Problem Solving // Procedia: Social and Behavioral Sciences, Vol. 174. Amsterdam: Elsevier, 2015. Pp. 2798-2805. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815010290> (дата обращения: 19.12.2025)

Dryden W. Single-Session Coaching and One-At-A-Time Coaching: Distinctive Features. Abingdon: Routledge. 2018. 164 p.

Hawkins P., Turner E. Systemic Coaching: Delivering Value Beyond the Individual. Abingdon: Routledge. 2020. 310 p.

Jones G., Gorell R. 50 Top Tools for Coaching: A Complete Toolkit for Developing and Empowering People, 4th ed. London: Kogan Page. 2009. Pp. 46-52.

Joyce B., Showers B. Improving Inservice Training: The Messages of Research // Educational Leadership. February, 1980. Vol. 37. P. 379-385.

Joyce B., Showers B. Student achievement through staff development. VA: ASCD. 2002. 230 p.

Lawrence P. Coaching Systemically: Five Ways of Thinking About Systems. Abingdon: Routledge. 2021. 220 p. DOI: 10.4324/9780429356001.

O'Connor J., Lages A. How Coaching Works. The Essential Guide to the History and Practice of Effective Coaching. London: A&C Black. 2007. 284 p.

Sancar R., Atal D., Deryakulu D. A new framework for teachers' professional development // Teaching and Teacher Education. 2021. DOI: 10.1016/j.tate.2021.103305.

Whybrow A., Palmer S., Past, present and future // in Palmer S., Whybrow A. (Eds.) Handbook of Coaching Psychology: A Guide for Practitioners, 2nd ed. Abingdon: Routledge. 2019. Pp. 5-13.

References

Valiullina, L.M. (2020), *Filosofiya Sokrata i praktika kouchinga* [Socratic Philosophy and Coaching Practice], Kouching: metodologiya, nauchnye osnovy i professionalnaya etika: sbornik dokladov, statey, tekstov vystupleniy uchastnikov Nauchno-prakticheskoy onlajn-konferentsii Assotsiatsii russkoyazychnyh kouchey (14 noyabrya 2020 g.), Znanie-M, Moscow, Russia.

Varfolomeeva, T.P. (2013), "Sociopsychological aspects of the study of human-to-human professional systems", *Samarskiy nauchny vestnik*, 4(5), 49-52. (In Russian).

Vodopyanova, N.E. (2009), *Psikhodiagnostika stressa* [Psychodiagnosics of stress], Piter, Sankt-Peterburg, Russia.

Vorotkova, I.Ju. and Usacheva, A.V. (2022), "Diagnosis of professional deficiencies of modern teachers based on the results of professional activity", *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*, 2, 105-112. (In Russian).

Gerashhenko, I.P. and Drobotenko, Ju.B. (2025), "Socio-pedagogical portrait of an Educational adviser: assessment of professional deficits and educational needs", *Science for Education Today*, 5, 159-187. DOI: 10.15293/2658-6762.2505.08. (In Russian).

Grebenkina, L.K. and Kopylova, N.A. (2009), "Conceptual ideas of pedagogy of cooperation as the basis of pedagogical interaction between teachers and students of a higher educational institution", *Vestnik Ryazanskogo gosudarstvennogo universiteta im. S.A. Esenina*, 1, 13-24. (In Russian).

Deych, B.A., Lavrenteva, Z.I. and Liseckaya, E.V. (2023), "Analiz potentsiala i zatrudneniy razvitiya professionalnoy kompetentnosti sovetnika direktora po vospitaniyu i vzaimodeystviyu s detskimi obshhestvennymi ob#edineniyami: Analiticheskaya zapiska". Available at: <https://nspu.ru/nauka/gosudarstvennye-zadaniya/razvitie-professionalnoy-kompetentnosti-sovetnika-direktora-po-vospitaniyu/analiticheskaya-zapiska/analiz-potentsiala-i-zatrudneniy-razvitiya-professionalnoy-kompetentnosti-sovetnika-direktora-po-vo/> (Accessed 10 December, 2025). (In Russian).

Dudina, O.P. (2020), "Monitoring professional deficits as a means of forming an effective system of continuous professional development of teachers of vocational educational organizations", *Dostizheniya nauki i obrazovaniya*, 14 (68), 52-54. (In Russian).

Iliina, E.V. (2025), "Reflection as a personal resource for ensuring human subjectivity,

Mezhdunarodny nauchno-issledovatel'skiy zhurnal, 4 (154). Available at: <https://research-journal.org/archive/4-154-2025-april/10.60797/IRJ.2025.154.97> (Accessed 23 January 2026). DOI: 10.60797/IRJ.2025.154.97. (In Russian).

Zeer, Je.F. (2012), "The concept of professional development of a person in the system of continuous education", *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*, 5, 122-127. (In Russian).

Kravtsov, L.G. (2022), "Psychological characteristics of professional pedagogical consciousness and its possible deficit", *Organizatsionnaya psikhologiya*, 3(19), 10-31. (In Russian).

Kuzmina, N.V. (1967), *Ocherki psikhologii truda uchitelya. Psikhologicheskaya struktura deyatelnosti uchitelya i formirovanie ego lichnosti* [Essays on the psychology of teachers work. The psychological structure of the teacher's activity and the formation of his personality], Izd-vo LGU, Leningrad, Russia.

Kuzmina, N.V. and Rean, A.A. (1993), *Professionalizm pedagogicheskoy deyatelnosti* [Professionalism of teaching activities], N.-i. tsentr razvitiya tvorchestva molodezhi, Saint Petersburg, Rybinsk, Russia.

Mitina, L.M. (2014), *Psikhologiya lichnostno-professionalnogo razvitiya subiektov obrazovaniya*, [Psychology of personal and professional development of subjects of education], Nestor-Istoriya, Moscow, Saint Petersburg, Russia.

Nabieva, Ju.A. (2024), "Developing management competencies through corporate training", *Sovremennoe professionalnoe obrazovanie*, 6, 108-111. (In Russian).

Sorokina, A. and Grits, D. (ed.) (2021), *Navyki sovremennogo yurista: soft skills, povyshayushhie effektivnost i kachestvo zhizni* [Modern lawyer skills: soft skills that improve efficiency and quality of life], M-Logos, Moscow, Russia.

Odegov, Ju.G., Nikulin, L.F. and Polovinko, V.S. (2013), *Setevoy HR-menedzhment 3.0* [Network HR Management 3.0], Izd-vo Om. gos. un-ta, Omsk, Russia.

Pristupa, E.N. (2023), "Professional shortages of teaching staff in the field of educational work with minors", *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta*, 1, 121-132. (In Russian).

Sizova, I.L., Elagina, E.D. and Orlova, N.S. (2023), "Shortage of (qualified) personnel in the Russian labor market: current risks", *Sotsialnoe prostranstvo*, T.9, 3, 1-16. DOI: 10.15838/sa.2023.3.39.6. (In Russian).

Chekmarev, O.P. Ilves, A.L. and Konev, P.A. (2023), "Employment and labor shortages in Russia under sanctions pressure: a factor analysis of labor supply", *Ekonomika Truda*, 4(10), 475-496. DOI: 10.18334/et.10.4.117602. (In Russian).

Yugova, E.A. (2025), "Theoretical analysis of the phenomenon of professional deficits and the authors "model" of the influence of professional deficits on the needs of the subject of labor in the field of jurisprudence", *Mezhdunarodny nauchno-issledovatel'skiy zhurnal*, 12(162). Available at: <https://research-journal.org/media/articles/21475.pdf> (Accessed 19 January 2026). DOI: 10.60797/IRJ.2025.162.102. (In Russian).

David, O.A. and Bernard, M.E. (2018), *Coaching for Rational Living: Rational-Emotive, Cognitive Behavioral Perspectives*, Bernard M.E., David O.A. (Eds.) Coaching for Rational Living. Cham: Springer International Publishing AG, 3-24.

Dostál J. (2015), "Theory of Problem Solving", *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, Elsevier, Amsterdam, Netherlands: Vol. 174, 2798-2805. Available at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815010290> (Accessed: 19 December 2025).

Dryden, W. (2018), *Single-Session Coaching and One-At-A-Time Coaching: Distinctive Features*. Abingdon: Routledge, 2018, Great Britain.

Hawkins, P. and Turner, E. (2020), *Systemic Coaching: Delivering Value Beyond the Individual*, Routledge, Abingdon, Great Britain.

Jones, G. and Gorell, R. (2009), *50 Top Tools for Coaching: A Complete Toolkit for Developing and Empowering People*, 4th ed., Kogan Page, London, 46-52, Great Britain.

Joyce, B. and Showers, B. (1980), "Improving Inservice Training: The Messages of Research", *Educational Leadership*. February, Vol. 37. P. 379-385. (In USA).

Joyce, B. and Showers, B. (2002), *Student achievement through staff development*. VA: ASCD, USA.

Lawrence, P. *Coaching Systemically: Five Ways of Thinking About Systems*. Abingdon: Routledge, Great Britain.

O'Connor, J. and Lages, A. (2007), *How Coaching Works. The Essential Guide to the History and Practice of Effective Coaching*, A&C Black, London, Great Britain.

Sancar, R., Atal, D. and Deryakulu, D. (2021), "A new framework for teachers' professional development", *Teaching and Teacher Education*.

101(2), 103305, DOI: 10.1016/j.tate.2021.103305.
(In USA).

Whybrow, A. and Palmer, S. (2019), Past, present and future // in Palmer S., Whybrow A. (Eds.) Handbook of Coaching Psychology: A Guide for Practitioners, 2nd ed. Abingdon: Routledge, 5-13. Great Britain.

Информация о конфликте интересов: автор не имеет конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the author has no conflict of interests to declare.

Данные автора:

Резанович Ирина Викторовна, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры социальной педагогики, Воронежский государственный педагогический университет.

About the author:

Irina V. Rezanovich, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor at the Department of Social Pedagogy, Voronezh State Pedagogical University.