

Научная статья  
УДК 37.048.45  
DOI 10.47438/2309-7078\_2022\_3\_14

# ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Ирина Викторовна Резанович<sup>1</sup>

*Воронежский государственный педагогический университет<sup>1</sup>  
Воронеж, Россия*

<sup>1</sup>*Доктор педагогических наук, профессор кафедры социальной педагогики,  
e-mail: rae74@mail.ru*

**Аннотация.** Эффективность профориентационной работы во многом определяется активными методами ее осуществления, среди которых в тени остается коучинг. Успешное его применение в бизнесе дает надежду на перспективность применения и в сфере образования. После выявления недостаточных коуч-компетенций классных руководителей было проведено обучение по освоению ими моделей индивидуально- и группового коучинга. Даны рекомендации по применению этих моделей в разных классах обучающихся. Особенностью профориентационной работы с помощью группового коучинга является проведение коуч-сессий не только с учениками одного класса, но и с их родителями, друзьями и учителями. Два года целенаправленной работы показали статистически значимые различия между учениками классов, в которых применялся коучинг, и учениками классов с традиционными методами и формами профориентации.

**Ключевые слова:** профориентационная работа, общеобразовательная организация, коучинг, модели коучинга.

**Для цитирования:** Резанович И.В. Повышение эффективности профориентационной работы в общеобразовательной организации // Известия Воронежского государственного педагогического университета. 2022. № 3. С. 14–19. DOI: 10.47438/2309-7078\_2022\_3\_14

## Введение

В настоящее время организация и осуществление профориентационной работы вызывает много вопросов, которые обусловлены наличием нескольких заинтересованных сторон, каждая из которых преследует свои цели в данном процессе. Первая сторона – Министерство труда и социальной защиты, которое прогнозирует потребность общества в тех или иных специалистах. Выявленная потребность и предопределяет установки образовательным организациям на ориентации обучающихся в выборе определенных сфер производства и специальностей, в частности, сегодня на выбор рабочих профессий и инженерных специальностей в вузе. Вторая сторона – родители обучающихся, которые в подавляющем большинстве случаев ориентированы на получение их детьми высшего образования, при этом далеко не всегда данный выбор соответствует интересам и возможностям их детей. Таким образом, школа, имея две заинтересованные стороны в профориентационной работе, получает две взаимоисключающие цели. Но это еще не все. Перед школой, как образовательной системой, стоят и высокие педагогические цели: развитие личности обучающихся, раскрытие их способностей, повышение потенциальных возможностей. Результат – три разнонаправленные цели в построении одной системы – профессиональной ориентации обучающихся.

Имеющаяся проблема не часто обсуждается комплексно, потому что конференции, круглые столы, совещания и другие мероприятия проводятся по отраслевому принципу, а результатом становятся упреки и обвинения школы в недостаточно эффективной работе.

Возникает вопрос: как построить профориентационную работу в школе с учетом интересов всех заинтересованных сторон? Поиск ответа на этот вопрос и обусловил проведение теоретического и практического исследования на тему: «Повышение эффективности профориентационной работы в общеобразовательной организации».

**Цель исследования** – выявить методы, повышающие эффективность профориентационной работы образовательной организации.

## Обзор литературы

В нашей стране профессиональная ориентация подрастающего поколения претерпевала как периоды интенсивного роста (1970–1980-е гг.), так и периоды упадка (1990-е годы) [2]. В настоящее время вновь возродилось повышенное внимание педагогического сообщества к профориентации школьников. Данное обстоятельство регламентировано рядом законодательно-нормативных актов: Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», Федеральный закон от 24.07.1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации», Постановление Министерства труда РФ от 27.09.1996 г. «Об утверждении поло-

© Резанович И.В., 2022

жения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации», «Концепция сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в условиях непрерывности образования», Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 г. № 2403-р «Об утверждении основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» и др.

Отметим, что, несмотря на внимание педагогического сообщества к профессиональной ориентации подрастающего поколения, среди ученых так и не сложилось единого понимания анализируемого феномена. Можно отметить две позиции в понимании его сущности:

а) это процесс формирования профессионального призвания индивида и определение факторов, обуславливающих выбор профессии [1];

б) это «система целей, методов, принципов и форм, помогающих в выборе профессии». Важно отметить, что ставится задача интеграции потребностей рынка труда с желаниями и способностями человека [9].

Специалисты в области профессиональной ориентации стремятся совершенствовать средства, методы и формы работы, важнейшими направлениями которой являются разработка интернет-ресурсов и активных форм профориентации.

Так, сегодня действуют следующие интернет-ресурсы:

а) для школьников и их родителей: «Навигатум», «Атлас новых профессий», «Смартия», «Уроки по профориентации», «Профилум», «Проектория», «Электронный музей профессий ПрофВыбор.ру»;

б) методические материалы для педагогических работников: «Смарт-курс», «Засобой», «Пропуск в профессию», «Время выбирать профессию»;

в) материалы и методики для профдиагностики: «Методический кабинет профориентации Резаккиной», «Центр профориентации "ПрофГид"», «Профориентатор – центр тестирования и развития».

К активным формам профориентации относятся дискуссии, семинары, проекты. Вместе с тем, по нашему мнению, остается явно недооцененной такая форма работы, как коучинг. Хотя до сих пор нет единого понимания сущности и особенностей коучинга в образовании. Одни авторы видят в коучинге форму наставничества или консультирования [11]; другие – управленческое воздействие, раскрывающее потенциал человека [4; 12]; третьи – искусство содействия повышению результативности обучения [6]; а четвертые – интерактивный процесс, стимулирующий мышление и творчество [14]. Не вдаваясь в детализированный разбор сущностного содержания интересующего нас понятия, считаем необходимым зафиксировать собственную позицию по данному вопросу.

*Коучинг* – это интеграция искусства постановки вопросов и поиска способов решения сложных ситуаций, которая позволяет использовать имеющиеся возможности и ресурсы для достижения желаемых целей.

Искусством постановки вопросов (уточняющих, конкретизирующих, мотивирующих и т.д.), при использовании коучинга в профориентационной работе со школьниками, должны обладать классные руководители или иные педагогические работники. А поиск способов решения возникающих сложных ситуаций выполняют школьники.

Основное правило коучинга, которое его принципиально отличает от консультаций, консалтинга и наставничества в том, что коуч никогда не дает советы или рекомендации. Коуч только задает вопросы, которые, во-первых, помогают школьникам узнать что-то новое о себе, о будущей профессии, об окружающих [13, р. 18], и, во-вторых, подводят школьников к осознанному принятию решения [9].

В образовательно-консультативной практике нашей страны используются несколько моделей коучинга: GROW, TGROW, OSKAR, ПРАВДА, Новый Код Коучинга, Технология У. Диснея, «Шесть шляп», «Линия времени». Все они представляют собой определенный алгоритм проведения коуч-сессии.

*Модель GROW* разработана в 1980 году Джоном Уитмором, представляет собой 4 шага, названия которых и стали основой названия модели:

G – goal – цель;

R – reality – реальность, окружающая действительность;

O – opportunity – имеющиеся возможности;

W – what to do – действия [12].

Отметим, что данная модель – самая популярная во всем мире.

*Модель TGROW* разработана Майлзом Дауни в 1999 году [6], представляет собой определенную модификацию модели GROW, но с добавлением нового элемента topic (тема), соответственно, цель становится вторым шагом и т.д. Определение и фиксация темы беседы (что для тебя важно?) позволяет более точно сформулировать цель.

*Модель OSCAR* была разработана в 2002 году (Л. Уитворт). В ней следующая последовательность поиска ответов на вопросы:

O – Outcome – запрос, который включает цель встречи как образ конечного результата и сами результаты;

S – Situation – текущая ситуация;

C – Choices – поиск решения (ноу-хау);

A – Affirm & Action – утверждение и побуждение к действию;

R – Review – обзор [10].

*Модель ПРАВДА* разработана в 2012 году С. Ивановой, она представлена 6 этапами работы.

1. Проблема и ее осознание.

2. Результат, который можно достичь.

3. Анализ причин поведения человека.

4. Взгляды, Действия (какие нужно изменить).

5. Анализ успешности нового поведения [8, с. 91].

*Модель «Новый код коучинга»* – это последовательность семи встреч, каждая из которых имеет свою тематику и цель: диагностика, постановка цели и задач, определение мотивов, выявление ценностей и убеждений, проведение самоидентификации, нетворкинг и заключение (итоги).

*Модель Уолта Диснея* описана Роберт Б. Дилтсом в 1993 году и названа в честь американского мультипликатора. Модель представляет собой ролевую игру, в которой исследуемая проблема последовательно рассматривается мечтателем, реалистом и критиком [7].

*Метод «6 шляп мышления»* создал Эдвард де Боно в 1985 году. Это психологическая ролевая игра, в которой «надетая» шляпа определенного цвета означает соответствующий режим мышления:

- белая шляпа – информация (цифры, факты, справочные данные);
- красная шляпа – эмоции (чувства, впечатления, настроения);
- черная шляпа – критика (риски, опасности, осторожность);
- желтая – позитивный настрой (оптимизм, все +, преимущества);
- зеленая – творчество (возможности, альтернативы, новые идеи);
- синяя – контроль и управление (рефлексия, обобщение и выводы) [3].

Метод «Линия времени» разработал Тодд Джеймс в 1988 году. По своей сути это путешествие во времени, которое помогает человеку понять свои истинные цели и пути их достижения. Это происходит с помощью пяти шагов:

- 1) обозначение желаемой даты;
- 2) мысленный перенос в эту дату;
- 3) ассоциация с целью;

- 4) диссоциация (взгляд на свою цель с «высоты птичьего полета»);
- 5) анализ плана (лестница роста).

**Методология (материалы и методы)**

Методологическим основанием был избран деятельностный подход, в соответствии с которым будет осуществляться профориентационная работа классного руководителя.

Особенностью нашей работы является учет внешних факторов влияния на школьников: мнение родителей, учителей и сверстников. Именно поэтому считаем целесообразным проведение групповых коуч-сессий с близким и значимым окружением школьников параллельно с индивидуальным коучингом, в котором подросток имеет возможность активного рассуждения и размышления по вопросу будущей профессии.

Опыт работы с 14 классными руководителями по вопросу построения системы профессиональных консультаций учащихся позволил предложить схему проведения таких встреч (табл. 1).

Таблица 1 – Схема использования классным руководителем моделей коучинга в профориентационной работе

| Возраст обучающихся | Модели коучинга  | Индивидуальный | Групповой |
|---------------------|--|----------------|-----------|
| 1–4 классы          | Метод «6 шляп мышления»<br>Модель Уолта Диснея   | –              | +         |
| 5–8 классы          | Метод «6 шляп»<br>Модель Уолта Диснея<br>Метод «Линия времени»<br>Модель GROW<br>Модель TGROW  | +              | +         |
| 9–11 классы         | Метод «6 шляп мышления»<br>Модель Уолта Диснея, Метод «Линия времени»<br>Модель GROW<br>Модель TGROW<br>Модель OSCAR<br>Модель ПРАВДА<br>Модель «Новый код коучинга» | +              | +         |

Нетрудно заметить, что предлагаются базовые две модели (метод «6 шляп» и модель Уолта Диснея), к которым подключаются новые модели по мере взросления школьника. Такие же модели предлагается использовать в коуч-сессиях с родителями и с малыми группами класса. Схема проведения групповых коуч-сессий отличается от схем индивидуальных встреч.

При групповой работе целесообразно делить «воображаемые роли» между членами одной группы. Например, в модели Уолта Диснея 2 человека играют роль мечтателя, 2 человека – критика, и два человека – реалиста. В таком ролевом исполнении можно вести рассуждения о будущей возможной профессии.

Второй вариант, когда каждая малая группа выступает в одной роли, с той позицией с которой все солидарны. В этом случае участвовать может в такой работе весь класс (что очень важно для классного руководителя).

Третий вариант – разыгрывание ролей с кукольными персонажами (или вымышленными героями). При публичном обсуждении своего будущего и интересующей профессии, школьникам легче говорить от третьего лица.

Четвертый вариант – совместные коуч-сессии (родители и ученики; выпускники школы и ученики; мастера своего дела и ученики). Сущность та-

ких сессий не в информировании о профессии, а в рассуждении о ней.

**Результаты**

Для определения моделей коучинга, которые предпочитают классные руководители, было проведено анкетирование. В нем приняло участие 233 учителя. В предложенной анкете требовалось ответить на несколько вопросов, ключевыми из которых были: что такое коучинг? Применяете ли вы технологию коучинга в профориентационной работе? Какие модели коучинга вы знаете? Какие модели применяете в работе?

Все опрошиваемые утвердительно ответили, что знают технологию коучинга, применяют ее в своей работе. Однако перечисление используемых моделей коучинга вызвало значительное затруднение. При индивидуальных беседах выяснилось, что классные руководители не владеют технологиями коучинга и не применяют их в работе по профессиональной ориентации учеников своего класса.

Данное обстоятельство вызвало необходимость организовать в межкурсовой период «коуч-сессии» самих учителей в форме видеоконференций, сущность которых заключалась в том, что сначала педагог-консультант рассказывал об одной из техник коучинга, затем показывал выполнение этой техники с двумя респондентами. Далее учителя делились на микрогруппы (по 3 человека) и проводили коуч-

сессию между собой, где два учителя – коуч и консультируемый, а третий – эксперт, который наблюдает за тем, как работают учителя и фиксирует их успехи и промахи. Так происходило освоение каждой из моделей индивидуального коучинга.

На следующей встрече классные руководители делились своими достижениями в консультации школьников, анализировали успешность своей работы.

Особый вопрос – подготовка учителей к групповым коуч-сессиям. Этот вопрос особый и довольно сложный. Технология передачи знаний и умений осуществлялась также в режиме видеоконференций. Но, если классные руководители модели индивидуального коучинга применяли сразу и смело, то групповой коучинг с родителями и учителями проводить опасались и старались уклониться от таких заданий.

Было предложено провести такую сессию совместно: классный руководитель и преподаватель-коуч. Желающих оказалось двое. После проведения таких коуч-сессий с родителями учеников 8-го класса и 10 класса, эмоциональные рассказы классных руководителей и их удовлетворенность такой встречей стали стимулом для постепенного включения в такие пробы и других учителей. На последующих встречах классные руководители обменивались опытом проведения подобных встреч и активно обсуждали будущие планы.

Таблица 2 – Критерии и показатели эффективности профессиональной ориентации методом коучинга

| №  | Критерий                                       | Показатели   | Классы |    |
|----|--|--|--------|----|
|    |  |  | ЭК     | КК |
| 1. | Потребность в профессиональном самоопределении | Обоснованный выбор будущей профессии:<br>– степень определенности в выборе будущей профессии;<br>– выбор учебного заведения  | 6      | 5  |
|    |  |  | 6      | 4  |
|    |  |  | 5      | 4  |
| 2. | Информированность                              | <b>О современном рынке труда и его требованиях:</b><br>– о выбранной профессии, ее преимуществах и рисках;<br>– о путях достижения в профессии высокого мастерства;<br>– о своих сильных и слабых сторонах | 6      | 6  |
|    |  |  | 7      | 5  |
|    |  |  | 5      | 3  |
|    |  |  | 6      | 4  |
| 3. | Готовность к овладению профессией              | <b>Наличие плана освоения профессии:</b><br>– степень активности в реализации плана;<br>– готовность прилагать усилия для достижения поставленных целей  | 7      | 4  |
|    |  |  | 3      | 3  |
|    |  |  | 4      | 3  |
| 4. | Отношение к трудовой деятельности              | <b>Мотивация к получению профессии:</b><br>– отношение к труду;<br>– к факторам финансового благополучия;<br>– к факторам сохранения здоровья  | 8      | 6  |
|    |  |  | 4      | 4  |
|    |  |  | 7      | 7  |
|    |  |  | 6      | 6  |
| 5. | Удовлетворенность профессиональной ориентацией | <b>Сделанным выбором будущей профессии:</b><br>– коуч-сессиями с классным руководителем;<br>– выбором учебного заведения   | 7      | 6  |
|    |  |  | 9      | -  |
|    |  |  | 5      | 4  |

### Обсуждение

Беседы с учителями по вопросу применения коучинга в профориентационной работе позволяют отметить, что главное достижение индивидуального коучинга – это более четкое видение школьниками своего будущего, определение жизненных целей и создание плана по их достижению. Действительно, такая работа не может быть эффективной в групповом формате. В групповом коучинге хорошо принимается информация, освещаются современные достижения предприятий региона, рассматриваются плюсы и минусы конкретных профессий без учета индивидуальных особенностей человека. В этой связи владение классными руководителями моделями коучинга представляется значимым шагом

для повышения эффективности профориентационной работы общеобразовательных организаций.

В то же время предложение учителям коучинга как новой формы профориентационной работы неминуемо приведет к росту затрат времени классного руководителя на воспитательную работу. Безусловно, это минус, так как многократно говорилось о перегруженности современных классных руководителей задачами, которые они должны решать. В этой связи хотим отметить способы, позволяющие сократить большие затраты времени, которые предложили учителя.

Первое и самое важное – это получение удовлетворения от своей работы, благодарность учеников и их родителей за внимание к интересам, возможно-

стям и способностям детей. Это моральные стимулы. Но есть и практические:

1) заранее выдаются вопросы, на которые ученики дома обдумывают ответы. На встрече с классным руководителем обсуждаются уже продуманные ответы;

2) в младших и средних классах (за исключением 9-х классов) коуч-сессии проводятся только в групповой форме;

3) к проведению коуч-сессии привлекаются родители-активисты;

4) привлекаются специалисты-профессионалы к коуч-сессиям со старшеклассниками;

5) группировать учеников по избираемым профессиям и проводить коуч-сессии в мелкогрупповом формате. Лучший вариант – 3–5 человек;

6) привлекать к коуч-сессиям педагога-психолога школы.

Таким образом, можно снять некоторую нагрузку на классного руководителя, обеспечив разнообразие в работе и участие каждого школьника в индивидуальных консультациях.

#### Выводы

В настоящее время отечественные школы не имеют стандарта проведения профессиональных

консультаций с обучающимися, поэтому важны любые попытки найти современные методы, средства и формы такой работы. На наш взгляд, в России сделано очень много в области виртуальных программ, повышающих ориентирование школьников в мире профессий. Однако личному общению с учителем трудно найти замену. В этой связи целесообразно «вооружить» классных руководителей современными методами общения, обмена мнениями и сомнениями, обдуманного рассуждения и поддержки самостоятельного выбора учеников.

Одним из таких перспективных методов является коучинг. Предлагаемые апробированные модели коуч-сессий заслуживают внимания и активного внедрения в практику профессиональных ориентаций общеобразовательных организаций.

#### Конфликт интересов

Автор декларирует отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов, связанных с публикацией настоящей статьи.

#### Источник финансирования

Статья подготовлена при финансовой поддержке Министерства просвещения России, Проект «Создание профориентационной системы региона» (дополнительное соглашение № 073-03-2022-108/4).

#### Библиографический список

1. Андрияшина Л.М. Коучинг высокой эффективности в профессионально-педагогическом образовании // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 22-й Междунар. науч.-практ. конф. Екатеринбург : Изд-во РГППИ, 2017. С. 312–316.
2. Блинов В.И. Эффективные практики профессиональной ориентации в регионах России // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2017. № 1 (25). С. 6–8.
3. Боно Э. Управление мышлением. Минск : Попури, 2010. 208 с.
4. Голви Т. Работа как внутренняя игра: раскрытие личного потенциала. М : Альпина Паблишер, 2013. 417 с.
5. Горинов П.Е. Оценка эффективности управления: предмет, методы, инструменты // Роль аналитика в управлении компанией : сб. ст. и тезисов докладов. М. : ИКФ Альт, 2012. С. 3–5.
6. Дауни М. Эффективный коучинг. М. : Добрая Книга, 2015. 479 с.
7. Дилтс Р. НЛП: управление креативностью. СПб. : Питер, 2020. 416 с.
8. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. М. : Альпина Паблишер, 2018. 277 с.
9. Синельникова Н.А., Кисиленко А.В. Профориентация школьников в России // Цифровая наука. 2020. № 1. С. 2328.
10. Уитворт Л., Кимси-Хауз Ф.С. Коактивный коучинг: новые методы коучинга, помогающие людям добиться успеха на работе и в жизни. М. : Изд-во Международ. акад. коучинга: Центр поддержки корпоративного управления и бизнеса, 2004. 360 с.
11. Уитмор Дж. Внутренняя сила лидера: Коучинг как метод управления персоналом. М. : Альпина Паблишер, 2012. 309 с.
12. Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности : пер. с англ. 3-е изд., доп. М. : Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. 168 с.
13. Payne V. Coaching for High Performance. N.Y. : Amacom, 2006. 160 p.
14. Wilson C. Performance Coaching: A Complete Guide to Best Practice Coaching and Training. 3rd Edition. London : Kogan Page, 2020. 432 p.

#### References

1. Andryukhina, L.M. (2017) Coaching of high efficiency in vocational pedagogical education. In: *Innovations in vocational and vocational pedagogical education: materials of the 22nd International Scientific and Practical Conference*. Yekaterinburg, izd-vo RGPPI, pp. 312–316.
2. Blinov, V.I. (2017) Effektivnyye praktiki professional'noi orientatsii v regionakh Rossii [Effective practices of professional orientation in the regions of Russia]. *Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom*. 1 (25), 6–8.
3. Bono, E. (2010) *Upravlenie myshleniem* [Management of thinking]. Minsk, Popuri publ. 208 p.
4. Golvi, T. (2013) *Rabota kak vnutrennyaya igra: raskrytie lichnogo potentsiala* [Work as an internal game: the disclosure of personal potential]. Moscow, Al'pina Publisher. 417 p.
5. Gorinov, P.E. (2012) Evaluation of management effectiveness: subject, methods, tools. In: *The role of an analyst in company management : collection of articles and abstracts of reports*. Moscow, IKF Al't publ., pp. 3–5.
6. Dauni, M. (2015) *Effektivnyi coaching* [Effective coaching]. Moscow, Dobraya Kniga publ. 479 p.

7. Dilts, R. (2020) *NLP: управление креативност'ю* [NLP: creativity management]. St. Petersburg, Piter publ. 416 p.
8. Ivanova, S. (2018) *Razvitie potentsiala sotrudnikov. Professional'nye kompetencii, liderstvo, kommunikacii* [Development of the potential of employees. Professional competencies, leadership, communications]. Moscow, Al'pina Publisher. 277 p.
9. Sinel'nikova, N.A., Kisilenko, A.V. (2020) Профориентация школьников в России [Vocational guidance of schoolchildren in Russia]. *Cifrovaya nauka*. (1), pp. 23–28.
10. Uitvort, L., Kimsi-Khauz, F.S. (2004) *Koaktivnyi kouching: novye metody kouchinga, pomagayushchie lyudyam dobit'sya uspekha na rabote i v zhizni* [Co-active coaching: new coaching methods that help people succeed at work and in life]. Moscow, Izd-vo Mezhdunar. akad. kouchinga: Tsentr podderzhki korporativnogo upravleniya i biznesa. 360 p.
11. Uitmor, Dzh. (2012) *Vnutrennyaya sila lidera: Kouching kak metod upravleniya personalom* [The inner strength of a leader: Coaching as a method of personnel management]. Moscow, Al'pina Publisher. 309 p.
12. Uitmor, Dzh. (2005) *Kouching vysokoi effektivnosti* [Coaching of high efficiency]. Moscow, Mezhdunarodnaya akademiya korporativnogo upravleniya i biznesa publ., 2005. 168 p.
13. Payne, V. (2006) *Coaching for High Performance*. New York, Amacom publ. 160 p.
14. Wilson, C. (2020) *Performance Coaching: A Complete Guide to Best Practice Coaching and Training*. London, Kogan Page publ. 432 p.

Поступила в редакцию 25.07.2022

Подписана в печать 27.09.2022

Original article

UDC 37.048.45

DOI 10.47438/2309-7078\_2022\_3\_14

## IMPROVING THE EFFECTIVENESS OF CAREER GUIDANCE WORK IN A GENERAL EDUCATION ORGANIZATION

Irina V. Rezanovich<sup>1</sup>

*Voronezh State Pedagogical University<sup>1</sup>*  
*Voronezh, Russia*

---

<sup>1</sup>*Dr. Pedagog. Sci., Professor of the Department of Social Pedagogy,*  
*e-mail: rae74@mail.ru*

---

**Abstract.** The effectiveness of career guidance work is largely determined by active methods of its implementation, among which coaching remains in the shadow. Its successful application in business gives hope for the prospects of its application in the field of education. After the identification of insufficient coaching competencies of classroom teachers, training was conducted on the development of individual and group coaching models by them. Recommendations on the use of these models in different classes of students are given. A special feature of career guidance work with the help of group coaching is conducting coaching sessions not only with students of the same class, but also with their parents, friends and teachers. Two years of purposeful work showed statistically significant differences between students from classes in which coaching was used and students from classes with traditional methods and forms of vocational guidance.

**Key words:** career guidance, educational organization, coaching, coaching models.

**Cite as:** Rezanovich, I.V. (2022) Improving the effectiveness of career guidance work in a general education organization. *Izvestia Voronezh State Pedagogical University*. (3), 14–19. (In Russ., abstract in Eng.). DOI: 10.47438/2309-7078\_2022\_3\_14

Received 25.07.2022

Accepted 27.09.2022