

DOI 10.31483/r-115577

*Николина Вера Викторовна**Аксенов Сергей Иванович**Зулхарнаева Анастасия Васильевна**Лощилова, Анна Александровна**Фефелова Олеся Евгеньевна**Фролова Светлана Владимировна*

**ПРОЕКТИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННЫХ  
ТРАЕКТОРИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СОВЕТНИКА  
ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАНИЮ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ  
С ДЕТСКИМИ ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ  
В УСЛОВИЯХ НАСТАВНИЧЕСТВА**

*Аннотация:* исследование выполнено за счет государственного задания 2024 г. №073-03-2024-051/8 от 09.12.2024 г. Министерства просвещения Российской Федерации на выполнение научно-исследовательской работы по теме «Проектирование интегративной модели персонализированных траекторий и оценки эффективности воспитательной деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в условиях наставничества». В материалах представлен анализ теоретико-методологических и практико-ориентированных исследований проблемного поля, актуализирующего в рамках современной социокультурной ситуации проектирование и реализацию персонализированных траекторий профессионального развития советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями как наставника.

Авторами рассмотрен процесс проектирования персонализированной траектории профессионального развития советника директора по воспитанию, включающий ряд этапов и механизмов его деятельности, обозначен спектр ролевых позиций советника, условия реализации персонализированных траекторий профессионального развития советника директора по воспитанию, механизмы

проектирования и реализации персонализированной траектории его профессионального развития, представлены технологические карты, отражающие последовательность самодвижения специалиста в профессиональном развитии.

На основе анализа исследований авторами определена сущность воспитательной практики советника директора по воспитанию, обозначена её характеристика, предложена классификация воспитательных практик, а также приведены примеры реализации воспитательных практик, реализованных на территории Российской Федерации.

**Ключевые слова:** советник директора по воспитанию, профессиональное развитие педагога, персонализированной траектории профессионального развития, механизмы профессионального развития, воспитательная практика, классификация воспитательных практик.

**Abstract:** the study was carried out at the expense of the 2024 state assignment №073-03-2024-051/8 dated 09.12.2024 of the Ministry of Education of the Russian Federation to carry out research work on the topic «Designing an integrative model of personalized trajectories and evaluating the effectiveness of educational activities of the adviser to the Director for education and interaction with children's public associations in mentoring conditions». The materials present an analysis of theoretical, methodological and practice-oriented research on the problem field, which actualizes, within the framework of the modern socio-cultural situation, the design and implementation of personalized professional development trajectories for the adviser to the director of education and interaction with children's public associations as a mentor.

The authors consider the process of designing a personalized professional development trajectory for the Director of education, including a number of stages and mechanisms of his activity, identify the range of role positions of the adviser, the conditions for implementing personalized professional development trajectories for the Director of education, the mechanisms for designing and implementing a personalized professional development trajectory, and provide technological maps reflecting the sequence of self-movement of a specialist in professional development.

*Based on the research analysis, the authors determined the essence of the educational practice of the adviser to the Director of education, outlined its characteristics, proposed a classification of educational practices, and provided examples of educational practices implemented in the Russian Federation.*

**Keywords:** *advisor to the director of education, professional development of a teacher, personalized professional development trajectories, professional development mechanisms, educational practice, classification of educational practices.*

В современных условиях постиндустриального общества всё новые требования предъявляются к системе образования. Вызовы, которым должна сегодня ответить современная школа, связаны с созданием особой развивающей воспитательной среды, направляющей свои усилия на формирование гражданина России, готового к саморазвитию, ответственному позиционированию себя как деятельного члена общества, отстаивающего гуманитарные ценности. В этой связи особое внимание обращает на себя введение в образовательных организациях на территории субъектов Российской Федерации должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, чья деятельность предполагает наличие усилий по созданию данного рода среды для школьников и организацию эффективных воспитательных практик, позволяющих достичь обозначенных целей.

Эффективность воспитательной деятельности в школе во многом обусловлена состоянием профессионального развития педагогического коллектива, в том числе, уровнем развития профессиональных компетенций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями. Профессиональное развитие является непрерывным процессом последовательной реализации профессионального самосовершенствования и роста специалиста в течение всего жизненного цикла педагогической профессии.

В исследованиях Ф.Н. Гоноболина, Н.В. Кузьминой, Ю.Н. Кулюткина, Л.М. Митиной, В.А. Слостенина, А.И. Щербакова, Э.Ф. Зеера, Э.П. Кожевникова и др. доказывается, что основным фактором эффективности профессионального развития личности является сама личность педагога и ее качества. В этой

связи приобретает важное значение осознанная включенность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в проектирование и управление траекторией собственного профессионального развития, отражающей динамичность профессионального состояния и личностно-смысловые устремления в профессии.

*Теоретико-методологическими основами проектирования персонализированной траектории профессионального развития советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями являются:*

– психологические теории развития личности (А.Г. Асмолов, Л.С. Выготский, В.В. Давыдов, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, К.К. Платонов и др.);

– положения о профессиональном развитии личности педагога (Е.В. Андриенко, Е.И. Артамонова, А.А. Деркач, С.В. Дзюбенко, Н.В. Кузьмина, Л.М. Митина, Н.Н. Никитин, Т.В. Рогачева, В.А. Слостенин, Т.И. Шамова);

– теории проектной деятельности (Дж. Дьюи, К. Поппер, Г. Саймон, У. Килпатрик, В.И. Борзенков, О.И. Генисаретский, Ю.В. Громыко, Н.В. Громыко, Г.Л. Ильин, Н.А. Масюкова, О.Г. Прикот, Г.П. Щедровицкий);

– концептуальные модели проектирования профессионального развития педагогов (Е.А. Алисов, В.С. Безрукова, И.Ф. Бережная, Е.С. Заир-Бек, Э.Ф. Зеер, В.В. Краевский, С.М. Маркова, А.И. Савенков, В.В. Сериков, В.С. Торохтий, А.П. Тряпицына, Е.Н.Шиянов);

– концепции индивидуализации развития личности (А.Г. Асмолов, О.С. Гребенюк, Т.Б. Гребенюк, Б.М. Теплов, В.С. Мерлин и др.);

– концептуальные модели индивидуальных траекторий образования и развития личности (Е.А. Александрова, М.И. Башмаков, И.Ф. Бережная, В.И. Богословского, С.А. Вдовина, А.С. Гаязов, И.А. Глацкова, А.Г. Гогоберидзе, Г.М. Кулешова, А.Г. Климова, В.С. Лазарев, В.В. Лоренц, М.И. Лукьянова, М.Г. Остренко, А.В. Слепухина, Т.А. Собиной, М.Л. Соколова, Н.Н. Суртаева, В.Т. Тихомирова, М.Б. Утепова, А.В. Хуторской и др.);

– положения и идеи о деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (Р.А. Айталиев, Н.В. Антонов, И.В. Баранова, Е.В. Безвиконная, М.М. Бетильмерзаева, Т.И. Блинова, Ю.В. Боярская, А.А. Ильюхина и др.).

Технологическим аспектом создания и реализации траектории профессионального развития советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями является метод проектирования, как способ перспективного отражения последовательности целевого, содержательного, результативного аспектов индивидуализированного процесса развития профессиональных компетенций.

Процесс проектирования определяется учеными как специфический вид и результат деятельности человека (П.И. Балабанов, В. Гаспарский, Г.Е. Муравьева, В.И. Слободчиков, Н.А. Алексеев, В.И. Загвязинский, В.Е. Радионов). Аспекты педагогического проектирования находят свое отражение в трудах В.В. Афанасьевой, Л.В. Байбородовой, В.П. Беспалько, О.Г. Важновой, Е.С. Мазура, О.П. Околенова, М.И. Рожкова, Н.О. Яковлева и др.

Проектирования профессионального развития личности представляет собой уникальный процесс, предопределенный состоянием индивидуального профессионально-компетентностного профиля специалиста и самим феноменом профессионального развития как процесса индивидуального роста личности.

Э.Ф. Зеер определяет *профессиональное развитие педагога* как «непрерывный динамический процесс самопроектирования личности, активное качественное преобразование педагогом своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому способу жизнедеятельности» [5]. Значимую концептуальную позицию здесь обнаруживает наличие феноменальной «самости» через понятие «самопроектирование», что определяет личность как абсолютного субъекта своего развития. Антонов Н.В. конкретизирует идею развития внутреннего мира педагога, определяя такие аспекты профессионального развития педагога как «формирование и развитие профессионально значимых в педагогической

деятельности знаний, умений и навыков; способностей и качеств личности; мотивации, деятельности, коммуникативности и рефлексии» [1].

Феномен персонализированной траектории профессионального развития восходит к понятию, традиционно закрепленному в системе педагогического знания как «индивидуальный образовательный маршрут» (Н.Г. Зверева, А.П. Тряпицына, Е.А. Казакова, Н.А. Лабунская и др.), «индивидуальная образовательная траектория» (Г.А. Бордовский, С.А. Вдовина, А.С. Гормин, Е.Г. Квашнин, Е.А. Климов, А.М. Маскаева, В.С. Мерлин, Т.И. Строкова, Н.Н. Суртаева, Н.П. Туринова, Ю.И. Турчанинова, Н.В. Чекалева, Н.С. Якиманская).

Основными характеристиками понятия персонализированной траектории является создание гибких, вариативных развивающих и образовательных альтернатив, позволяющих обеспечить свободу выбора субъектом содержания и вида деятельности, направленного на формирование профессионального мировоззрения и самореализацию личности. Анализ и изучение педагогических исследований позволяет прийти к выводу, что термины «индивидуальная образовательная траектория» («индивидуальная траектория развития») и «индивидуальный образовательный маршрут» сходны по значению, однако имеют ряд отличных друг от друга характерных признаков. Траектория – (от ср.-век. лат. *trajectorius* – относящийся к перемещению) – линия, которую описывает точка при своем движении. И.Ф. Бережная отмечает, что индивидуальная траектория представляет собой более широкое понятие, чем маршрут, план или программа [2].

Индивидуальная образовательная траектория рассматривается учеными как персональный путь реализации личностного потенциала (И.С. Якиманская) [15, с. 278], как совокупность элементов учебной деятельности обучающегося, обладающая признаком четкости и последовательности и соответствующая мотивам, желаниям, интересам и умениям самого обучающегося (Н.Н. Суртаева) [12, с. 13], как проявление стиля учебной деятельности каждого субъекта, зависящее от его мотивации (С.А. Вдовина) [4], как процесс и результат поэтапного

становления и развития опыта, личностных и регулятивных характеристик личности (А.М. Маскаева) [7].

И.Ф. Бережная определяет понятие индивидуальной траектории профессионального развития личности как «персональную стратегию профессионального роста субъекта совершенствования его личностных качеств, формирования профессиональных компетенций, выстраиваемой на основе осознания и субъективации профессиональных целей, ценностей, норм, а также признания уникальности личности» [2].

И.А. Тенюнина в основе индивидуальной траектории профессионального развития определяет «процесс саморазвития, самообразования и преобразования личности, построение конструкта своего профессионального «Я», включающий готовность в процессе профессиональной деятельности успешно приспосабливаться к меняющимся условиям профессионально-педагогической среды» [13].

Опираясь на исследования ученых, *траектория профессионального развития советника директора по воспитанию* определяется нами как персонализированный путь реализации долгосрочной стратегии непрерывного, восходящего развития профессионально-личностного потенциала и профессиональных компетенций в области проектирования и управления воспитательной деятельностью советника директора по воспитанию в рамках социального партнерства с детскими общественными объединениями и социальными институтами, учитывающий специфику дефицитов, личностные ресурсы советника, педагогический и управленческий контекст образовательной организации.

*Принципами* проектирования персонализированной траектории профессионального развития советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями являются принцип восходящего профессионального развития, индивидуальности, самодвижения, нелинейности, субъектной позиции.

*Ключевая идея* проектирования персонализированных траекторий профессионального развития советника – характер *восходящего* профессионального

развития советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Принцип восходящего профессионального развития позволяет реализовать композицию развития, охватывающую несколько закономерных и естественных состояний развития – дефицитарное состояние, нормальное состояние, оптимальное состояние и опережающее состояние профессионального развития.

*Дефицитарное состояние профессионального развития* сопровождается необходимостью осознания собственных профессиональных дефицитов деятельности. Осознание дефицитарного состояния профессионального развития проявляется через погружение в профессиональную деятельность и осознание неудовлетворенности ее результатами. Наличие осознания данного этапа является не только естественным состоянием, сопровождающим «вход» в профессию, но и позитивным фактором профессионального развития как условие побуждения и стимула к проектированию персонализированной траектории развития в профессии.

*Нормальное состояние профессионального развития* позволяет выполнять основные функции деятельности советника директора по воспитанию, реализовывать ее основные типичные алгоритмы.

*Оптимальное состояние профессионального развития* позволяет не только выполнять основные функции профессиональной деятельности, но и осуществлять прогностическую деятельность, позволяющую управлять рисками и кризисами в реализации профессиональной деятельности, и творческо-преобразующую деятельность, заключающуюся в способности не только реализовывать алгоритмы воспитания, но создавать новый культурный опыт.

*Опережающее состояние профессионального развития* позволяет советнику директора по воспитанию демонстрировать профессиональные устремления и деятельное отношение к построению образа будущего России, преобразованию действительности в соответствии с глубоким пониманием национальных ценностей воспитания через осознание собственной высокой миссии в формировании национального самосознания народа Российской Федерации.

Процесс проектирования персонализированной траектории профессионального развития специалиста происходит на основе последовательной реализации этапов и механизмов деятельности.

1. Поисково-ориентационный этап. Цель поисково-ориентационного этапа заключается в определении контура персонализированной траектории профессионального развития советника директора по воспитанию на основе оценки текущего состояния профессионального развития и целеполагания профессиональной деятельности.

2. Этап моделирования. Цель этапа моделирования заключается в определении стратегии профессионального развития советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями на основе выбора видов деятельности и ресурсов их реализации.

3. Деятельностный этап. Целью деятельного этапа является реализация персонализированной траектории профессионального развития советника директора.

4. Диагностико-оценочный этап. Цель данного этапа – осуществление рефлексивной оценки результативности персонализированной траектории профессионального развития советника директора по воспитанию и проектирование перспективной стратегии развития в жизненном цикле профессии.

Проектирование персонализированных траекторий профессионального развития советника вбирает несколько подходов к обоснованию выделения групп траекторий и треков их реализации. В настоящем исследовании представлено два подхода к проектированию персонализированных траекторий профессионального развития:

1) подход проектирования долгосрочной перспективы профессионального развития советника директора по воспитанию;

2) подход проектирования оптимальной стратегии профессионального развития с опорой на ближайшую перспективу.

В реализации персонализированной траекторий профессионального развития советник директора по воспитанию выполняет спектр ролевых позиций, среди которых:

«координатор» – реализация координирующих функций с социальными институтами в рамках социального партнерства школы и воспитательной деятельности, в том числе с детскими общественными объединениями;

«мотиватор» – формирование условий, стимулирующих развитие устойчивых устремлений к профессиональному росту и развитию профессионально-личностного потенциала педагогического коллектива школы;

«наставник» – реализация профессионального и педагогического сопровождения различных категорий субъектов воспитательного пространства;

«эксперт» – реализация экспертной деятельности в профессиональных сообществах;

«администратор» – реализация управления материальными и нематериальными ресурсами в организации воспитательной деятельности в школе;

«проектировщик» – реализация проектирования элементов воспитания в школе: воспитательного пространства, программы, воспитательного события, формы и методов;

«воспитатель» – реализация функций воспитательной деятельности в школе.

На содержание персонализированных траекторий профессионального развития советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями оказывает влияние многочисленные факторы. Среди таких факторов могут быть:

1. Карьерный трек «входа» в должность советника директора по воспитанию. Треки «входа» могут быть дифференцированы следующим образом:

– молодой специалист – выпускник специализированной магистратуры по подготовке советников директора по воспитанию;

– молодой специалист – выпускник специализированного бакалавриата (например, организация работы с молодежью);

– молодой специалист – выпускник педагогических специальностей по предметам, неспециализированных на подготовке советников директора по воспитанию;

– опытный специалист – учитель-предметник со стажем, не занимавший административных должностей по организации воспитания;

– опытный специалист – заместитель директора по воспитательной деятельности (специалисты в области воспитания).

Карьерный трек «входа» в должность советника директора по воспитанию может оказывать существенное влияние на текущее состояние профессионального развития.

2. Характеристика комплектации обучающихся школы (крупная или небольшая по комплектации школа). В крупной по комплектации школе возможно наличие нескольких ставок советников директора по воспитанию, что оказывает влияние на усиление функциональной дифференциации деятельности советника.

3. Деятельность региональных ресурсных центров – интенсивность сопровождения деятельности советника директора по воспитанию, направленного, в том числе, на развитие профессионального сообщества советников директора по воспитанию в регионах РФ.

Влияние перечисленных факторов на состояние профессионального развития советника директора по воспитанию является предметом дополнительного научного осмысления.

Условиями реализации персонализированных траекторий профессионального развития советника директора по воспитанию являются:

1) активизация рефлексивной деятельности советника, направленной на осмысление собственных результатов профессиональной деятельности;

2) наличие свободного и мотивированного выбора советником вектора профессионального развития;

3) создание проактивного развивающего пространства возможностей профессионального роста советника директора по воспитанию.

Проектирование персонализированных траекторий профессионального развития советника директора по воспитанию позволит обеспечить реализацию ключевых задач воспитания подрастающего поколения в русле федеральной образовательной повестки.

Разработка *механизма проектирования и реализации персонализированной траектории профессионального развития советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями* является важнейшей составляющей его реализации.

Механизм в педагогических исследованиях рассматривается как комплекс процессов, который обуславливает порядок реализации педагогической деятельности, направленной на достижение поставленной цели. Учитывая поставленную задачу, связанную с проектированием персонализированных траекторий советника директора по воспитанию, к разработке педагогического механизма предъявляется ряд требований:

- множество и разнообразие элементов, обеспечивающих реализацию функций педагогической системы и системы мер материально-технической, организационно-управленческой и социально-психологической направленности;

- целостность комплекса действий при проектировании персонализированной траектории профессионально-педагогического развития советника по воспитанию;

- функциональная направленность механизма реализации персонализированных траекторий профессионального развития советника директора по воспитанию, предполагающая ориентацию на конкретный диагностируемый результат, отвечающий разработанной компетентностной модели;

- последовательность действий, обеспечивающая поэтапное формирование необходимых профессионально-педагогических компетенций и личностных качеств советника по воспитанию;

- подбор и реализация методов, форм и педагогических технологий, «запускающих» процессы формирования и развития профессионально-педагогических компетенций и личностных качеств советника директора по воспитанию;

– динамизм механизма реализации персонализированных траекторий профессионального развития советника директора по воспитанию, который предполагает их практическую реализацию и коррекцию в соответствии с условиями образовательной среды [6, с. 58–63.].

Методологической основой разработки механизма проектирования и реализации персонализированной траектории профессионального развития послужили личностно-ориентированный и системно-деятельностный подходы, в рамках которых он опирается на отражающие процессуально-технологические аспекты ее конструирования.



Рис 1. Механизм проектирования и реализации персонализированных траекторий профессионального развития советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в условиях наставничества

Процесс разработки и реализации включает несколько этапов: поисково-ориентационный этап, этап моделирования, деятельностный этап, диагностико-оценочный этап.

Первый этап – *поисково-ориентационный* – направлен на оценку профессионально-педагогического потенциала советника по воспитанию, под которым понимается устойчивая интегральная совокупность свойств специалиста, включающая личностные, социально-профессиональные, психофизиологические свойства, которые определяют его способность к эффективной профессиональной деятельности в области воспитания [5; 9].

По итогам диагностики профессионально-педагогического потенциала выявляются профессиональные и личностные дефициты, требующие восполнения для эффективной работы. На основе полученных данных очерчивается ценностно-целевое поле развития советника директора по воспитанию, формируется замысел индивидуальной профессиональной траектории развития.

*Второй этап – моделирования* – предполагает конструирование модели персонализированного развития и определение ресурсов для ее реализации.

В качестве инструмента моделирования используется технология проектирования «моего профессионального завтра» – форсайт-технология [3, с. 348–350]. Она позволяет разрабатывать профессиональную образовательную траекторию и возможные сценарии её развития. Данная технология реализуется средствами форсайт-сессий. В процессе форсайт-сессии формируется дорожная карта будущего саморазвития и самореализации в профессии по нескольким направлениям работы в области воспитания и личностно-профессионального самосовершенствования.

Второй частью работы по проектированию персонализированной траектории профессионального развития советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями является определение необходимых ресурсов для реализации смоделированной траектории. В качестве таких ресурсов выделяются: курсы повышения квалификации, коучинг, профессионально-педагогическое сообщество и ресурсные центры, материально-техническое оснащение, сотрудничество семьи и школы.

На третьем, *деятельностном*, этапе проектирования и реализации персонализированной траектории профессионального развития советника директора по

воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, осуществляется практическая реализация разработанной модели.

Четвёртый этап проектирования и реализации персонализированной траектории профессионального развития советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – *контрольно-оценочный*. На данном этапе оценивается эффективность реализации персонализированной траектории развития на основании внешней оценки и самооценки.

Таким образом, комплекс осуществляемых оценочных действий позволяет судить об уровне развития субъектного опыта советника по воспитанию в области профессиональной деятельности, и его профессионально-педагогической активности как деятельностного проявления субъектного опыта.

Контрольно-оценочный этап проектирования и реализации персонализированной траектории профессионального развития советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями завершающий, однако не является финальным, так как траектория профессионального развития характеризуется нелинейностью, она циклична и в рамках данного этапа является отправной точкой для проектирования дальнейшего профессионального развития.

Инструментом проектирования и реализации траекторий профессионального развития советника директора по воспитанию и взаимодействию с ДОО являются *технологические карты, отражающие последовательность самодвижения специалиста в профессиональном развитии*.

Технологические карты по проектированию траектории профессиональной деятельности советника директора по воспитанию охватывают разнообразные аспекты организации эффективного воспитательного пространства в школе, проектирования и управления воспитательным потенциалом образовательной организации.

Технологическая карта деятельности советника директора по воспитанию определяется нами как обобщенно-графическое выражение вариативных сценарных планов деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию

с детскими общественными объединениями, включающих целевой, содержательный, операционально-технологический и результативный компоненты.

Технологическая карта деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с ДОО учитывает следующие аспекты описания его профессиональных задач:

1) целевой аспект – содержит определение проблемы, осознание необходимости ее решения и формулирование цели;

2) дескриптивный аспект – сбор и обработка информации, описание реальной ситуации;

3) прескриптивный аспект – охватывает все виды деятельности, связанные с трансформированием описываемой информации в предписывающую, командную информацию;

4) реализационный аспект – включает в себя процедуры: выбор оптимального варианта действий, наиболее эффективное распределение средств, ресурсов, планирование хода процесса, распределение ответственности между субъектами воспитательной деятельности в образовательной организации;

5) ретроспективный аспект – содержит обобщение, анализ результатов выполнения управленческого решения советника директора по воспитанию и взаимодействию с ДОО.

Реализация профессиональной деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с ДОО включает несколько типов технологических карт:

1) технологическая карта по реализации наставнической деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с ДОО в школе;

2) технологическая карта по проектированию и реализации программы воспитания в школе;

3) технологическая карта по управлению развитием воспитательного пространства образовательной организации;

4) технологическая карта по проектированию и реализации воспитательных событий в школе.

Технологические карты проектирования персонализированных траекторий профессионального развития обеспечивают последовательное планирование перспективы профессионального развития советника директора по воспитанию и взаимодействию с ДОО.

Воспитание в современной школе имеет социальную направленность, обусловленную гуманитарной практикой общества. Системообразующим фактором всей системы воспитания в современной школе, доминирующим в определении аксиологических ориентиров, становится ценностное отношение к Родине, патриотизм, служение интересам народа, его национальной безопасности. Советник директора по воспитанию в этой логике рассматривается нами как значимый взрослый, чья деятельность предполагает наличие усилий по созданию данного рода среды для школьников и *организацию эффективных воспитательных практик*, позволяющих достичь обозначенных целей.

Социокультурное развитие обучающихся в стране построено с опорой на реализацию ФГОС, которые своей методологической основой определяют ряд таких подходов, как системно-деятельностный, аксиологический, антропологический и событийный.

Организация профессиональной деятельности советника по воспитанию в большей степени опирается сегодня на аксиологический (ценностно-ориентированный) и событийный подход. Ценности общества под влиянием внешних вызовов трансформируются и как правило оказывают влияние на жизненное поведение человека. В этой связи советнику директора по воспитанию необходимо включить в процессе создания воспитывающей среды для своих подопечных новые ценностные ориентиры, установки, способы деятельности, отношения, обусловленные реалиями современного мира.

Особое место в контексте деятельности советника по воспитанию в последние годы занимает событийным подход, суть которого выражается в реализации технологии организации и осуществления значимых событий в жизни коллектива и отдельной личности. Он характеризуется конкретной направленностью и

локальным характером воздействия, а также целостным влиянием на сознание, эмоциональную сферу и поведение личности.

Методологические принципы событийного подхода, на которые опирается советник директора по воспитанию в современном учебно-воспитательном процессе это:

– *принцип эмпатии*, который подразумевает создание положительных, доверительных, открытых отношений с ребёнком, учёт его состояний, сопереживание и поддержку;

– *опора на детские деятельности*, позволяющая реализовывать содержательное общение на доступном ребёнку уровне понимания;

– *событийная организация дня*, при которой для ребёнка на первый план выходит значимое и данное через переживание событие. В рамках события ребёнок занимается различными детскими деятельностями (игрой, рисованием, физической активностью, сценической деятельностью и т. д.), которые увязаны в единую сюжетную канву.

Социокультурное развитие обучающихся в деятельности советника по воспитанию рассматривается сегодня как многоаспектная антропопрактика. В рамках взаимодействия субъектов воспитательного процесса под руководством советника по воспитанию происходит превращение общественного в индивидуальное, «ценностей для себя» в «ценности для другого», полноценное усвоение знаний о духовно-нравственных смыслах и социокультурных нормах.

Слово «практика» ввиду его каждодневного бытийного употребления приобретает достаточно неоднозначный смысл. Этим понятием обозначают любую целесообразную самостоятельную активность людей. Вместе с тем, рассматривая воспитание как практику, Г.П. Щедровицкий, П.Г. Щедровицкий, А.А. Попов раскрывают его в контексте современной методологической практики; Е.И. Исаев, В.И. Слободчиков как антропопрактику; Н.Б. Крылова как культурную практику; Е.И. Пискунова как гуманитарную практику; Н.И. Яковлева как социальную практику; О.В. Долженко; Н.Л. Селиванова, И.В. Метлик как воспитательную практику. Федеральный государственный образовательный стандарт

основного общего образования (ФГОС ООО) разграничивает в данном контексте социальные и культурные практики как воспитательные практики, которые реализуются в социокультурной «реальной жизненной ткани» образовательного пространства (А.М. Цирульников), обеспечивая воспитание личности.

Согласно исследованиям В.В. Николиной «социокультурная практика осуществляет процессы взаимодействия социокультурной деятельности и постижение ценностных смыслов бытия. Погружение в практику обеспечивает становление у них ценностных смыслов, деятельностных позиций, норм, она выступает как воспитательная практика и является средством их самосовершенствования» [10]. В рамках взаимодействия субъектов воспитательного процесса под руководством советника по воспитанию происходит превращение общественного в индивидуальное, «ценностей для себя» в «ценности для другого» [10], полноценное усвоение знаний о духовно-нравственных смыслах и социокультурных нормах.

Согласно Закону об образовании «воспитание» – это «деятельность, направленная на развитие личности, формирование у обучающихся трудолюбия, ответственного отношения к труду и его результатам, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных, традиционных российских духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, формирование у обучающихся чувства патриотизма, гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимного уважения, бережного отношения к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации, природе и окружающей среде» [16].

На основе анализа и обобщения научной литературы была выявлена специфика понятия «воспитательная практика». Под словом «практика» понимается «деятельность людей, в ходе которой они, воздействуя на материальный мир и общество, преобразуют их» [8]; активность индивидуумов, направленная на достижение общественно значимой цели.

Воспитательная практика – это организованная практическая деятельность, основанная на самостоятельном, собственном опыте обучающихся по формированию ценностных ориентиров, правил, установок, способов действий (проб) и собственного опыта жизни относительно собственного Я, семьи, общества, природы, других людей. Исходя из этого, воспитательная практика направлена на себя лично и на общество. В воспитательной практике обучающийся является автором, создателем истории своей личной жизни, школьной жизни, своей семьи и общества в целом.

В современных условиях повышается роль практической деятельности обучающихся в контексте организации воспитательной деятельности под руководством советника директора по воспитанию, который обеспечивает обучающихся включением их в различные виды и способы деятельности, исходя из возрастных особенностей. Выделяются различные виды подходов и классификации воспитательных практик в зависимости от доминирующих отношений, видов и способов деятельности, события (табл. 1).

Таблица 1

*Классификация воспитательных практик*

Подход к квалификации	Характеристика воспитательной практики
1) от числа участвующих в практике	<ul style="list-style-type: none"> <li>- индивидуальные (деятельность с одним воспитанником).</li> <li>- микрогруппы (число участников 3–4 участника, например, инсценирование).</li> <li>- групповые (несколько учащихся 5–28 человек (кружок, класс, студия).</li> <li>- массовые (несколько классов, школа, район и т. д.- праздник, слет, концерт, шествие).</li> </ul>
2) по основному виду деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- познавательная</li> <li>- производственная</li> <li>- общественно-полезная</li> <li>- физкультурно-оздоровительная</li> <li>- ценностно-ориентационная</li> <li>- художественно-эстетическая</li> <li>- проектная</li> <li>- исследовательская</li> <li>- экологическая</li> </ul>
3) от метода воспитательного воздействия	<ul style="list-style-type: none"> <li>- словесные (встречи, конференции, сборы)</li> <li>- практические (конкурсы, субботники, походы, экскурсии)</li> <li>- наглядные (выставки, музеи, стенды, сайты)</li> </ul>

4) по основной воспитательной задаче	<ul style="list-style-type: none"> <li>- формы управления и самоуправления школьной жизнью (совещание органов самоуправления школы; классное собрание; митинг;</li> <li>- познавательные- выставки, фестивали, экскурсии.</li> <li>- развлекательные (вечер, фестиваль походной песни, утренник, ярмарки)</li> </ul>
5) по уровням деятельности учащихся	<ul style="list-style-type: none"> <li>- репродуктивный-воспроизведение по памяти содержания усвоенного материала</li> <li>- по образцу в знакомой ситуации (выполнение действий с четко обозначенными правилами)</li> <li>- творческий (выполнение в незнакомой ситуации)</li> </ul>
6) по доминирующей целевой направленности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- воспитание духовно-нравственных ценностей (волонтерская деятельность)</li> <li>- воспитание гражданственности и патриотизма (молодежная переговорная площадка)</li> <li>- воспитание экологической культуры (экологическая акция)</li> </ul>
7) по методам воспитания	<ul style="list-style-type: none"> <li>- методы формирования сознания личности (дискуссионная площадка)</li> <li>- методы организации деятельности и опыта общественного поведения (проект «Бессмертный полк»);</li> <li>-методы стимулирования поведения и деятельности (соревнования);</li> <li>-методы контроля и самоконтроля в воспитании (рефлексивный экран)</li> </ul>
8) по направленности ценностных ориентаций обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> <li>-развитие добровольческой деятельности (волонтерская практика);</li> <li>-развитие лидерских качеств и ученического самоуправления (лидерские команды);</li> <li>-участие молодежи в жизни местного социума (молодежные переговорные площадки);</li> <li>-профессиональное самоопределение (профессиональные пробы);</li> <li>-социально-значимая деятельность (социальный проект в регионе)</li> </ul>
9) по месту проведения	<ul style="list-style-type: none"> <li>- в муниципальном образовании</li> <li>- в образовательной организации</li> <li>- в классе или группе</li> <li>- в семь</li> <li>- городе, сельской местности</li> </ul>
10) по уровню освоения жизненного мира	<ul style="list-style-type: none"> <li>- своего «Я» (самовершенствования),</li> <li>- семейной жизни (осознанное родительство, здоровый образ жизни и т. д.)</li> <li>- других людей (взаимодействие с другими)</li> <li>- общества (компетентности в разных сферах жизни (право, культура, спорт, безопасность, экономика, цифровая культура) с целью развития гражданского общества, патриотизма.</li> <li>- природы</li> </ul>

При планировании и организации любого вида воспитательных практик в деятельности советника директора по воспитанию важно учесть следующие особенности.

1. *Субъектный подход*: педагог не должен быть главным, важно создать условия для реализации личности каждого воспитанника на всех этапах воспитательной практики.

2. *Рефлексивность*: необходимо совместно с воспитанниками обозначать итоги практики, анализировать ее ход с целью понимания дальнейшего развития самых разных компетенций.

3. *Связь с жизнью*: важно показывать, каким образом данная воспитательная практика отражается в жизни ребенка.

Приведем характеристику воспитательных практик через призму профессиональной деятельности советника директора по воспитанию в зависимости от доминирующих отношений, видов и способов деятельности, а также включения обучающихся в события.

Приведем несколько примеров воспитательных практик:

– *производственно-трудовая*: данная практика представляет собой организованную советником по воспитанию активность, направленную на реализацию какого-либо дела, связанного с преобразованием окружающей действительности и созданием нового. Практика направлена на отработку практических действий, развитие умения осуществлять обучающимися ручной труд в ходе совместной творческой деятельности и культурного взаимодействия. Например, на территории МОУ «Афанасьевская СОШ» Тулунского района Иркутской области стало доброй традицией приобщение обучающихся к созданию прекрасного. Дети сами под руководством советника выращивают растения для пришкольных клумб;

– *духовно-нравственная воспитательная практика*: данная практика представляет собой целенаправленную деятельность советника по воспитанию, ориентированную на формирование высших нравственных ценностей у подрастающего поколения, гармоничной личности обучающегося, на развитие ценностно-

смысловой сферы посредством сообщения духовно-нравственных и базовых национальных ценностей. Практика направлена на разрешение проблем взаимодействия семьи и школы в современной воспитательной практике. Аскендерова Аэлита Камалутдиновна, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, МКОУ «Ерсинская СОШ», Республика Дагестан разработала и реализовала конкурсно-игровую программу для ребят и их родителей, в ходе которой они проверили свои знания на различные темы, блеснули эрудицией, узнали много нового и интересного. В ходе данной игровой деятельности акцентировалось внимание на любовь и заботу к маме, на развитие нежных, добрых чувств к ней, тем самым поднимая статус женщины-матери на более высокий уровень. Обучающиеся участвовали в командной игре со своими родителями в различных конкурсах («Комплимент», «Хозяюшки», «Ждем гостей», «Рукодельница», «Рассуждалки», «Сказочный Мир», «Золотые ручки».) [11];

– *проектная воспитательная практика*: данная практика предполагает совокупность проектных активностей, направленных на решение значимой проблемы и достижение цели в рамках воспитания; самостоятельную деятельность учащихся, индивидуальную, парную или групповую, которая выполняется в течение определённого отрезка времени. Целью проектной воспитательной практики в деятельности советника является воспитание личности с активной жизненной позицией, готовой к нравственному поведению и творческой деятельности. Например, практика Пиценко Натальи Валерьевны, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями МАОУ Гимназия №86, г. Нижний Тагил Свердловской области. Целью данной практики стало формирование благополучного, гуманного и безопасного пространства (среды) для полноценного развития и социализации детей и подростков, в том числе при возникновении трудных жизненных ситуаций, включая вступление их в конфликт с законом

Педагогом были применены медиативные (восстановительные) технологии (программы):

- программа примирения конфликтующих сторон;
- программа по заглаживанию вреда между обидчиком и жертвой;
- программа «Круг поддержки сообщества»;
- программа «Школьная восстановительная конференция».

Также в случае конфликта в семье несовершеннолетнего или трудной жизненной ситуации:

- программа примирения в семье;
- программа «Семейный совет» (семейные групповые конференции»);
- детско-взрослые собрания, мастер-классы, ролевые и деловые игры, анализ кейсов.

Также были использованы приёмы: «Активное слушание» и «Я – сообщение» [14].

В заключении отметим, что траектория профессионального развития советника директора по воспитанию определяется нами как персонализированный путь реализации долгосрочной стратегии непрерывного, восходящего развития профессионально-личностного потенциала и профессиональных компетенций в области проектирования и управления воспитательной деятельностью советника директора по воспитанию в рамках социального партнерства с детскими общественными объединениями и социальными институтами. Обозначенный в ходе исследования персонализированный путь профессионального развития советника учитывает специфику дефицитов, личностные ресурсы советника, педагогический и управленческий контекст образовательной организации.

В ходе исследований определены типы персонализированных траекторий профессионального развития и два подхода к их проектированию в профессиональном пространстве саморазвития советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Разработанные технологические карты реализации персонализированных траекторий профессионального развития советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями отражают пошаговые алгоритмы реализации траектории наставнической деятельности,

адаптивной и компенсирующей персонализированной траектории профессионального развития.

Представленные воспитательные практики в деятельности советника по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, которые являются трендом в современной системе образования, направлены на формирование духовно-нравственных, эстетических, экологических, гражданских и других общественно важных ценностей, учат социальному проектированию, командной работе, развивают чувство взрослости у школьников, формируют гражданское самосознание. Представленная в исследовании классификация будет дополняться и обрастать новыми воспитательными практиками, обеспечивающими формирование культуры человека нового времени, что соответствует вызовам нашей эпохи.

### *Список литературы*

1. Антонов Н.В. Социально-педагогическое проектирование профессионального развития педагогов общеобразовательных организаций: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 – теория и методика профессионального образования / Н.В. Антонов. – М., 2018. – 23 с. – EDN UDFMTR
2. Бережная И.Ф. Педагогическое проектирование индивидуальной траектории профессионального развития будущего специалиста: автореферат дис. ... д-ра пед. наук. по специальности 13.00.08 – теория и методика профессионального образования / И.Ф. Бережная. – М., 2012. – 43 с. – EDN RTCHYF
3. Брагина Ю.В. Форсайт как инструмент проектирования профессионального будущего студентов / Ю.В. Брагина // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 23-й Международной научно-практической конференции (24–25 апреля 2018 г., Екатеринбург). – Екатеринбург: Изд-во РГППУ, 2018. – С. 348–350. EDN XUJMJF
4. Вдовина С.А. Индивидуальные образовательные траектории как средство реализации субъект-субъектных отношений в учебном процессе современной школы: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / С.А. Вдовина. – Тобольск, 2000 – 175 с. EDN NLTCXL

5. Зеер Э.Ф. Профессионально-образовательное пространство личности: синергетический подход / Э.Ф. Зеер // Образование и наука. – 2003. – №5. – С. 79–90. – EDN PJOONP

6. Коноплянский Д.А. Механизмы реализации педагогической стратегии формирования конкурентоспособности выпускника вуза в условиях реформирования высшей школы / Д.А. Коноплянский // Известия ВГПУ: Педагогические науки. – 2015. – С. 58–63.

7. Маскаева А.М. Проектирование индивидуальных образовательных траекторий учащихся старших классов в условиях вариативного обучения математике: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / А.М. Маскаева. – М., 2011. – 220 с. EDN QFFMYR

8. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова; Российская академия наук. Институт русского языка В.В. Виноградова. – 4-е изд., доп. – М.: Азбуковник, 1999. – 944 с.

9. Персонализированное образование в проекции профессионального будущего: методология, прогнозирование, реализация: монография / под ред. Э.Ф. Зеера, В.С. Третьяковой; Рос. гос. проф.-пед. ун-т. – Екатеринбург, 2021. – 120 с.

10. Родионова Е.Л. Социокультурное развитие обучающихся в условиях реализации ФГОС ОО / Е.Л. Родионова // Сибирский педагогический журнал. – 2017. – №4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiokulturnoe-razvitie-obuchayuschih-sya-v-usloviyah-realizatsii-fgos-oo> (дата обращения: 26.11.2024). – EDN ZIBEND

11. Страничка советника по воспитанию Аскендеровой Аэлиты Камалутдиновны [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sh-ersinskaya-r82.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/stranichka-sovetnika-po-vozpitaniiyu/> (дата обращения: 10.12.2024).

12. Суртаева, Н.Н. Нетрадиционные педагогические технологии: Парацентрическая технология: учебное научное пособие / Н.Н. Суртаева. – М.: Омск, 1974. – 22 с. – EDN XDRFUB

13. Тенюнина И.А. Траектория профессионального развития студентов как педагогическая категория / И.А. Тенюнина // Международный научно-исследовательский журнал. – 2012. – №5 (5) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://research-journal.org/archive/6-5-2012-october/traektoriya-professionalnogo-razvitiya-studentov-kak-pedagogicheskaya-kategoriya> (дата обращения: 15.12.2024).

14. Успешные практики воспитательной работы в общеобразовательных организациях Свердловской области по итогам мониторинга системы организации воспитания обучающихся в 2023 году: сборник материалов / Министерство образования и молодежной политики Свердловской области, Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования»; сост. Л.Н. Устратова, под. ред. Е.А. Чудиновских. – Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «ИРО», 2023. – 165 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://kamshkola7.ru/media/sub/2265/documents/Успешные\\_практики\\_воспитательной\\_работы\\_в\\_общеобразовательных\\_организациях\\_Свердловской\\_области.pdf](https://kamshkola7.ru/media/sub/2265/documents/Успешные_практики_воспитательной_работы_в_общеобразовательных_организациях_Свердловской_области.pdf) (дата обращения: 21.12.2024).

15. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2024) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/b819c620a8c698de35861ad4c9d9696ee0c3ee7a/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/b819c620a8c698de35861ad4c9d9696ee0c3ee7a/) (дата обращения 26.11.2024).

16. Якиманская И.С. Личностно-ориентированное обучение в современной школе / И.С. Якиманская. – М.: Сентябрь, 1996. – 96 с.

---

**Николина Вера Викторовна** – д-р пед. наук, профессор кафедры общей и социальной педагогики, ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина», Нижний Новгород, Россия.

**Аксенов Сергей Иванович** – канд. пед. наук, заведующий кафедрой общей и социальной педагогики, ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина», Нижний Новгород, Россия.

**Зулхарнаева Анастасия Васильевна** – канд. пед. наук, доцент кафедры общей и социальной педагогики, ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина», Нижний Новгород, Россия.

**Лощилова Анна Александровна** – канд. пед. наук, доцент кафедры общей и социальной педагогики, ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина», Нижний Новгород, Россия.

**Фефелова Олеся Евгеньевна** – канд. пед. наук, доцент кафедры общей и социальной педагогики, ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина», Нижний Новгород, Россия.

**Фролова Светлана Владимировна** – канд. пед. наук, доцент кафедры общей и социальной педагогики, ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина», Нижний Новгород, Россия.

---