

УДК 371.113.1:37.013

DOI 10.37972/chgpu.2026.131.2.029

Е. А. Тупицин, В. Н. Иванов

АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ СОВЕТНИКОВ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ И СТРАТЕГИИ ИХ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ

*Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева,
г. Чебоксары, Россия*

Аннотация. Статья посвящена анализу профессиональных дефицитов советника директора по воспитательной работе и взаимодействию с детскими общественными объединениями (советник директора) в образовательных организациях. Актуальность исследования обусловлена, с одной стороны, усилением роли воспитательной деятельности в условиях обновления федеральных государственных образовательных стандартов и становления новой педагогической должности в системе общего образования и, с другой, необходимостью научно-методического сопровождения педагогических работников, занимающих эту должность. Выявление и систематизация профессиональных дефицитов является основой принятия необходимых педагогических и управленческих решений в совершенствовании профессиональных качеств советников директора.

Методологическую основу исследования профессиональных дефицитов составляет комплекс подходов, принципов и методов, обеспечивающих объективность, системность и практическую применимость результатов. Эмпирическая часть реализована посредством анкетирования, интервью по компетенциям, анализа цифрового следа, наблюдения за деятельностью, контент-анализа и обобщения результатов деятельности советников в общеобразовательных организациях Приволжского федерального округа. Инструментарий диагностики разработан с опорой на нормативные требования, закрепленные в официальных нормативных документах.

В результате выявлена неравномерность сформированности профессиональных компетенций, определены проблемные зоны и типовые профессиональные дефициты. Как показывают исследования, существует устойчивый разрыв между требуемым и фактическим уровнем владения советниками директора актуальными методиками, технологиями и предметными знаниями. Обоснована необходимость перехода от фрагментарных форм повышения квалификации к системной модели методической поддержки профессионального сообщества.

Ключевые слова: *советник директора по воспитательной работе, профессиональные дефициты, воспитательная деятельность, профессиональные компетенции, методическая поддержка*

Е. А. Tupitsin, V. N. Ivanov

ANALYSIS OF PROFESSIONAL DEFICIENCIES OF ADVISORS TO THE PRINCIPAL FOR EDUCATIONAL WORK AND STRATEGIES FOR THEIR PREVENTION

I. Yakovlev CHSPU, Cheboksary, Russia

Abstract. The article is devoted to the analysis of professional deficiencies of advisors to the principal of educational work and interaction with children's public associations (advisor to the principal) in educational organizations. The relevance of the study is determined, on the one hand, by the increasing role of educational activities in the context of updating of the Federal State Educational Standards and the establishment of a new pedagogical position within the general education system and, on the other hand, by the need for scientific and methodological support for teaching staff occupying this position. Identification and systematization of professional deficiencies is the basis for making the necessary pedagogical and managerial decisions in improving the professional qualities of principals to the director.

The methodological basis for the study of professional deficiencies is a set of approaches, principles and methods that ensure the objectivity, consistency and practical applicability of the results. The empirical part was implemented through questionnaires, competency-based interviews, analysis of digital footprints, observation of activities, content analysis, and a summary of the results of advisors' activities in general education organizations of the Volga Federal District. The diagnostic tools were developed based on the regulatory requirements set out in official normative documents.

As a result, uneven development of professional competencies was identified, problem areas and typical professional deficiencies were determined. Research shows that there is a persistent gap between the required and actual level of proficiency in current methodologies, technologies, and subject knowledge among the advisors to the principal. The necessity of transition from fragmented forms of professional development to a systematic model of methodological support for the professional community is justified.

Keywords: *advisors to the principal for educational work, professional deficiencies, educational activities, professional competencies, methodological support*

Введение. В контексте реализации Национального проекта «Образование» и перехода Российской Федерации на новые федеральные государственные образовательные стандарты принципиальное значение приобретает качество педагогических кадров, работающих в должности советника директора по воспитательной работе и взаимодействию с детскими общественными объединениями (советник директора). Современные вызовы, включая цифровизацию, необходимость работы с разнородным составом обучающихся и их родителей, необходимость решения задач по сохранению национальной идентичности и традиционных ценностей предъявляют повышенные требования к профессиональным компетенциям советника директора. Профессиональные дефициты советников директора нами понимаются как осознанные или неосознанные недостатки в профессиональной компетентности, которые препятствуют эффективному решению педагогических задач и достижению планируемых образовательных результатов. Они выступают индикатором «белых пятен» в арсенале компетенций и требуют системного выявления и устранения. Правовой основой для этой работы служит комплекс документов, включая Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», Указ Президента № 474 «О национальных целях развития до 2030 года», а также распоряжения Минпросвещения, регламентирующие порядок диагностики дефицитов и построения национальной системы научно-методического сопровождения педагогов. Цель настоящей статьи – провести комплексный анализ проблемы профессиональных дефицитов советников директора, обобщить существующие подходы к их диагностике, представить эмпирические данные о структуре дефицитов и сформулировать научно обоснованные рекомендации по их предупреждению.

Должность советника директора введена в образовательных организациях с 2021 года в рамках реализации федерального проекта «Патриотическое воспитание» национального проекта «Образование» и нацелена на обеспечение целостной воспитательной системы, направленной на сохранение и развитие российской гражданской идентичности, традиционных ценностей, формирования ответственности и социальной активности обучающихся.

Проблематика деятельности советников директора и их профессиональных дефицитов является сравнительно новым направлением научного исследования. Введение новой должности обусловило рост числа публикаций, однако большинство из них носят фрагментарный характер и ограничены отдельными аспектами профессиональной деятельности советника директора.

В исследованиях И. Э. Куликовской и Ю. В. Боярской, выполненных на материалах Ростовской области, анализируются профессиональные трудности, с которыми сталкиваются советники, а также выявляются различия между начинающими и опытными специалистами. Авторы обосновывают необходимость системной методической поддержки и развития

наставничества как условия профессионального становления советников [4, с. 21]. О. А. Лаврентьева, Е. М. Скрыпникова с соавторами выявляют противоречие между общественным запросом на усиление воспитательной работы и недостаточной теоретической проработанностью роли, функционала и компетенций советника директора. Авторы указывают на низкую осведомленность педагогических коллективов о возможностях советника, дефицит административной поддержки, а также ограниченность практик взаимодействия с детскими общественными объединениями [6, с. 24–25].

Отдельное направление исследований связано с анализом профессиональных дефицитов педагогических работников в целом. Так, в работе Р. М. Чудинского, В. В. Малева, В. М. Дубова и В. В. Морозовой рассматривается реализация системы оценки качества педагогического образования на основе выявления профессиональных дефицитов [12, с. 90]. Развитию инструментов оценки эффективности деятельности советников посвящена работа В. В. Николиной и А. А. Лощиловой, в которой предложены критерии и показатели результативности взаимодействия советника с обучающимися, детскими и молодежными объединениями, школьной воспитательной командой и социальными партнерами [7]. Значимый вклад в изучение профессионализма советников внесли А. В. Кисляков, А. В. Щербаков и С. В. Буравова. В их работе разработан и апробирован инструментарий оценки и самооценки профессионализма советников директора. Авторы выявляют дефициты в развитии гностических, проектировочных, оценочных и прогностических умений, что позволяет рассматривать данные результаты как основание для совершенствования программ повышения квалификации [3, с. 144–145].

Проблемы профессионального развития и проектирования индивидуальных траекторий профессионального роста представлены в исследованиях С. В. Фроловой, С. И. Аксенова и А. В. Зулхарнаевой. Авторы описывают механизмы рефлексивного самообследования, проектирования и реализации персонализированной траектории профессионального развития советника [11, с. 357]. В продолжение данной тематики предлагаются технологические карты наставнической деятельности, способствующие структурированию и повышению результативности профессиональной деятельности советников [10, с. 361].

Активно разрабатываются методологические подходы к выявлению и преодолению профессиональных дефицитов педагогов и советников директора. Так, И. Ю. Вороткова и А. В. Усачева рассматривают профессиональные дефициты как осознанные или неосознанные ограничения профессиональной компетентности, проявляющиеся в затруднениях при решении профессиональных задач. В качестве методологической основы ими используется рефлексивная самооценка профессиональной деятельности, реализуемая через анкетирование педагогов [2, с. 107]. Полученные данные рассматриваются авторами как база для построения индивидуальных маршрутов профессионального развития и разработки стратегий преодоления выявленных дефицитов. Схожий подход представлен в исследовании Н. В. Антонова, И. В. Афанасьевой и С. М. Куницыной, где диагностика профессиональных и образовательных запросов педагогов выступает основанием для формирования персонифицированной модели повышения квалификации. Авторы подчеркивают, что диагностика профессиональных дефицитов позволяет не только оценить уровень компетентности, но и сформировать осознанный профессиональный запрос педагога [1, с. 158].

С методологической точки зрения значимым является использование технологии горизонтального обучения, в рамках которой индивидуальный образовательный маршрут рассматривается как ключевой инструмент преодоления конкретных профессиональных дефицитов. Эффективность данной технологии подтверждена региональными практиками и возможностью ее тиражирования [9, с. 37–38]. М. Г. Янова и З. Г. Рязанова предлагают комплексный подход к диагностике профессиональных затруднений, сочетающий самоанализ и внешнюю экспертную оценку. Авторы подчеркивают, что результаты диагностики должны

служить основой для разработки индивидуального плана профессионального развития педагога [13, с. 40].

Особое значение для анализа профессиональных дефицитов советников имеет компетентностная модель деятельности, разработанная О. А. Лаврентьевой. Модель основана на аксиологическом подходе и дифференциации компетенций на ключевые, общекультурные, профессиональные и экспертные, что позволяет соотносить выявленные дефициты с конкретными направлениями профессионального развития советника директора [5, с. 119].

Сформированная теоретическая база позволяет, а кардинальные изменения в системе образования требуют системного исследования проблемы повышения профессиональных качеств советников директора. Целью настоящего исследования является выявление профессиональных дефицитов советников директора и определение механизмов их преодоления в процессе профессионального развития.

Для достижения поставленной цели поставлены следующие задачи:

- провести анализ требований, предъявляемых претенденту на должность советника директора, и сгруппировать их для последующего выявления профессиональных дефицитов;
- сформировать систему методов и инструментов, обеспечивающих выявление профессиональных дефицитов;
- провести эмпирическое исследование и обобщить результаты;
- предложить направления преодоления и варианты решения профессиональных дефицитов советников директора.

Актуальность исследуемой проблемы обусловлена усилением роли советника директора в реализации воспитательной миссии образовательной организации и проблемами становления новой педагогической должности в системе общего образования. Федеральные проекты «Россия – страна возможностей» и «Мы вместе (Воспитание гармонично развитой личности)» национального проекта «Молодежь и дети» открывают широкие возможности для развития общественных движений и самореализации школьников. Значительная роль в реализации мероприятий данных стратегических документов отводится советнику директора, и от уровня его профессионализма зависит вовлеченность школьников и всей школы в данные проекты. Исследование структуры и причин профессиональных дефицитов, их систематизация и разработка адресных программ повышения квалификации, реализация моделей профессионального развития советников директора должны стать важным инструментом повышения качества воспитательной деятельности школы. Значимость исследования заключается в систематизации профессиональных дефицитов советников директора и выработке предложений по устранению причин, вызывающих их.

Материал и методы исследования. Исследование опирается на теоретические концепции профессионального развития, нормативные документы и эмпирические методы диагностики. Основой исследования является *системный подход*, рассматривающий профессиональные компетенции как совокупность взаимосвязанных элементов, где дефицит в одном компоненте влияет на всю систему. Это позволяет анализировать профессиональные дефициты в контексте деятельности и организационных условий. *Деятельностный подход* позволяет акцентировать внимание на практическом применении компетенций в профессиональной деятельности советника директора. Дефициты выявляются через анализ выполнения конкретных задач и функций. *Личностный подход* служит основой учета индивидуальных особенностей советника директора, выявления его мотивации, рефлексивной культуры и способности к саморазвитию. Профессиональные дефициты рассматриваются не только как недостаток знаний и навыков, но и как ограничения в личностном развитии. *Акмеологический подход* ориентирован на достижение вершин профессионализма. Он включает изучение коммуникативных, социально-перцептивных,

рефлексивных и других видов компетентности советника директора, а также условий, способствующих профессиональному росту.

Выбор комплекса методов диагностики и определение вариантов преодоления профессиональных дефицитов осуществлялся на следующих ключевых положениях:

- использование рефлексивных методов (самооценка, самодиагностика, анализ профессионального опыта);
- применение экспертных и инструментальных методов внешней оценки профессионализма;
- реализация персонифицированных технологий профессионального развития, включая индивидуальные образовательные маршруты, горизонтальное обучение и индивидуальные планы профессионального роста.

Эмпирическую базу исследования составили результаты анкетирования, интервьюирования, анализа цифрового следа и наблюдения за деятельностью советников директора, работающих в общеобразовательных организациях Приволжского федерального округа.

В процессе обработки эмпирических данных использовались методы количественного и качественного анализа. Количественная обработка результатов анкетирования осуществлялась посредством подсчета абсолютных и относительных показателей (в процентах), что позволило определить уровень сформированности отдельных групп компетенций и степень выраженности профессиональных дефицитов.

Для интерпретации результатов применялся сравнительный анализ распределения ответов респондентов по восьми блокам компетенций. Оценка уровня сформированности компетенций осуществлялась на основе шкалы Лайкерта с последующим объединением ответов в группы «достаточный/высокий уровень» и «наличие профессиональных дефицитов».

Качественный анализ включал интерпретацию открытых ответов респондентов, выявление повторяющихся профессиональных затруднений и их последующую типологизацию. Полученные результаты сопоставлялись с данными научных исследований и нормативными требованиями, предъявляемыми к деятельности советника директора.

Результаты исследования и их обсуждение. Согласно Письму Минпросвещения России от 02.11.2024 № АВ-3303/06, советник директора должен обладать следующими группами компетенций:

1. *Нормативно-правовые и институциональные:* знание основ, документов, тенденций, соотнесение деятельности с нормативами и политикой.
2. *Педагогико-дидактические и воспитательно-методические:* владение теориями и технологиями; проектирование и реализация программ.
3. *Организационно-управленческие:* управление процессом, координация субъектов, работа с самоуправлением.
4. *Психолого-педагогические:* понимание особенностей обучающихся; работа с разными категориями детей, выявление буллинга.
5. *Коммуникативные, конфликтологические и медиационные:* диалог с участниками процесса, предотвращение и разрешение конфликтов.
6. *Социально-воспитательные и социокультурные:* организация мероприятий, развитие лидерских качеств, учет разнообразия.
7. *Взаимодействие с родителями и объединениями:* сотрудничество с сообществами, выстраивание отношений.
8. *Информационно-цифровые и медиакомпетенции:* применение ИТ, обеспечение безопасности, формирование медиаграмотности [8].

Указанные группы компетенций были положены в основу эмпирического исследования и составили основу анкеты (метод самооценки по шкале Лайкерта). В исследовании приняли участие 50 респондентов. Выборка носила целенаправленный характер и включала

респондентов из городов Приволжского федерального округа: Чебоксары, Йошкар-Ола, Казань, Нижний Новгород, Ульяновск. Учитывались пол, возраст, педагогический стаж и стаж работы в должности советника директора; базовое педагогическое/непедагогическое образование, наличие дополнительного образования, прохождение курсов повышения квалификации по воспитательной проблематике (за последние 3–5 лет), тип образовательной организации (школа, крупная/малая, наличие профильных классов, кадетских, инженерных и пр.).

В качестве основного инструмента опроса и анкетирования использовалась онлайн-технология с применением «Яндекс Формы». Кроме основных вопросов респондентам предоставлялась возможность выразить свое отношение к теме в свободной форме. Тематика открытого обсуждения предполагала профессиональную самооценку, определение уровня сформированности профессиональных компетенций, определение затруднений в реализации воспитательной деятельности, а также выявление потребностей в профессиональном развитии. Полученные эмпирические данные после обработки с использованием методов количественного и качественного анализа представлены в таблице 1. В ней систематизированы результаты самооценки и профессиональные дефициты.

Таблица 1 – Уровень сформированности компетенций и профессиональные дефициты советников директора

Блок компетенций	Достаточный / высокий уровень, чел. (%)	Наличие профессиональных дефицитов, чел. (%)
1. Нормативно-правовые и институциональные	31 чел. (62 %)	19 чел. (38 %)
2. Педагогико-дидактические и воспитательно-методические	27 чел. (54 %)	23 чел. (46 %)
3. Организационно-управленческие	24 чел. (48 %)	26 чел. (52 %)
4. Психолого-педагогические	21 чел. (42 %)	29 чел. (58 %)
5. Коммуникативно-конфликтологические	29 чел. (58 %)	21 чел. (42 %)
6. Социально-воспитательные и социокультурные	30 чел. (60 %)	20 чел. (40 %)
7. Взаимодействие с родителями и общественными объединениями	23 чел. (46 %)	27 чел. (54 %)
8. Информационно-цифровые и медиакомпетенции	29 чел. (58 %)	21 чел. (42 %)

Анализ результатов проведен по восьми выделенным блокам компетенций советника директора.

1. Нормативно-правовые и институциональные компетенции

- 62 % респондентов продемонстрировали высокий уровень знания федеральных нормативных документов, регулирующих воспитательную деятельность.

- 38 % опрошенных испытывают затруднения при практическом применении документов, особенно в части их адаптации к локальным условиям.

Выявленная проблема: формальное владение нормативной базой без навыков интерпретации и эффективного применения в профессиональной практике.

2. Педагогико-дидактические и воспитательно-методические компетенции

- 54 % советников уверенно проектируют и реализуют рабочие программы воспитания.

- 46 % сталкиваются с трудностями:

- при разработке программ с учетом специфики образовательной организации;
- в интеграции воспитательного компонента в учебный процесс.

Основные дефициты:

- недостаточное владение современными воспитательными технологиями;
- ограниченный опыт проектной деятельности.

3. Организационно-управленческие компетенции

- 48 % оценивают свои управленческие навыки как достаточные.
- 52 % отмечают сложности:
 - в организации ученического самоуправления;
 - при распределении ролей в воспитательном процессе;
 - в командной работе.

Ключевые проблемы:

- дефицит управленческого опыта;
- слабое понимание механизмов проектного управления воспитательной системой.

4. Психолого-педагогические компетенции

• 42 % уверены в способности выявлять случаи буллинга, девиантного поведения и работать с учащимися группы риска.

- 58 % указали на:
 - нехватку знаний в области возрастной психологии;
 - недостаток практических навыков ранней диагностики неблагополучия.

Вывод: существует острая потребность в программах психолого-педагогического сопровождения профессионального развития советников.

5. Коммуникативные, конфликтологические и медиационные компетенции

- 58 % демонстрируют средний уровень сформированности компетенций.
- 42 % испытывают трудности:
 - в использовании медиативных технологий;
 - при реализации стратегий разрешения конфликтов.

Основная сложность: практическое применение медиации в работе с учащимися и родителями.

6. Социально-воспитательные и социокультурные компетенции

- 60 % имеют достаточный уровень развития компетенций.
- 40 % сталкиваются с проблемами:
 - при организации социально значимых мероприятий;
 - в развитии лидерских качеств учащихся.

Причины затруднений:

- ограниченный опыт проектирования долгосрочных воспитательных инициатив;
- недостаточный учет социокультурного контекста образовательной организации.

7. Взаимодействие с родителями и общественными объединениями

- 46 % оценивают свой уровень взаимодействия с внешними субъектами как высокий.
- 54 % отмечают трудности:
 - в налаживании партнерских отношений с родительским сообществом;
 - во взаимодействии с детскими общественными организациями.

Ключевое препятствие: отсутствие четких алгоритмов и технологий межсекторного сотрудничества.

8. Информационно-цифровые и медиакомпетенции

• 58 % показывают относительно высокий уровень владения цифровыми инструментами.

- 42 % испытывают сложности:
 - в использовании цифровых ресурсов в организации воспитательной деятельности;
 - в вопросах медиабезопасности и формирования медиаграмотности у школьников.

Вывод: требуется повышение уровня владения цифровыми технологиями и интеграция педагогической подготовки с цифровой грамотностью.

Обобщая полученные в ходе исследования результаты, можем констатировать, что профессиональные дефициты у советников директора наиболее выражены в трех областях:

1. Психолого педагогические компетенции (58 % дефицитов) связаны с диагностикой и профилактикой девиантного поведения во взаимосвязи с соответствующими службами.

2. Организационно-управленческие компетенции (52 % дефицитов) касаются проектного управления и организации командной работы.

3. Коммуникативно конфликтологические компетенции (42 % дефицитов) затрагивают медиацию и разрешение конфликтов.

Эти дефициты напрямую влияют на:

- безопасность образовательной среды;
- качество профилактической работы;
- развитие ученического самоуправления;
- эффективность взаимодействия участников воспитательного процесса.

Результаты подтверждают выводы других исследователей о том, что советники директора по воспитательной работе испытывают затруднения при решении комплексных задач, требующих:

- междисциплинарных знаний;
- управленческих навыков;
- практического опыта применения современных технологий воспитания.

Анализ ответов показал, что среди советников директора присутствуют педагоги, обладающие богатым опытом и интересной практикой решения профессиональных задач. Их потенциал не востребован в системе дополнительного образования и в постдипломном сопровождении молодых педагогов. Не реализована система наставничества за начинающими профессиональную деятельность советниками директора. Успешная практика коллег востребована со стороны сообщества советников директора. Система методического сопровождения советников директора с использованием потенциала опытных коллег может стать важным условием повышения качества воспитательной работы в образовательных организациях.

С учетом выявленных профессиональных дефицитов целесообразна разработка модульных программ повышения квалификации советников директора по воспитательной работе. В качестве приоритетных направлений могут быть предложены следующие образовательные модули:

– «Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся группы риска» (диагностика девиантного поведения, профилактика буллинга, взаимодействие с психологическими службами);

– «Проектное управление воспитательной системой образовательной организации» (командное взаимодействие, организация ученического самоуправления, управление воспитательными проектами);

– «Медиация и технологии разрешения конфликтов в образовательной среде»;

– «Цифровые инструменты организации воспитательной деятельности и основы медиабезопасности»;

– «Технологии взаимодействия с родителями и детскими общественными объединениями»;

– «Разработка и реализация программ воспитания с учетом социокультурных особенностей образовательной организации».

Выводы. На основе системного, деятельностного, личностного и акмеологического подходов анализа требований, предъявляемых к должности советника директора, сформированы восемь групп профессиональных компетенций, определяющих качество педагогов, осуществляющих эту деятельность. Разработанный на этой основе диагностический инструментальный позволил выявить ряд ключевых профессиональных дефицитов, требующих особого внимания и методического сопровождения. Наиболее выраженные профессиональные дефициты сосредоточены в психолого-педагогическом, организационно-управленческом и коммуникативно-конфликтологическом блоках, напрямую влияющих

на качество работы советника директора. Выявленные профессиональные дефициты носят комплексный характер и не могут быть преодолены исключительно за счет разовых курсов повышения квалификации. Их преодоление требует системного подхода, основанного на сочетании диагностики, рефлексии и адресного практико-ориентированного обучения и методического сопровождения.

Полученные в ходе исследования результаты являются основой для разработки адресной модели методической поддержки советников директора с использованием потенциала опытных коллег и профессионального объединения. Такая модель может включать региональные методические площадки, наставничество, горизонтальное обучение, индивидуальные образовательные маршруты и цифровые профессиональные сообщества, что позволит обеспечить устойчивое профессиональное развитие советников директора и повысить качество воспитательной работы в образовательных организациях.

ЛИТЕРАТУРА

12. Антонов Н. В., Афанасьева, И. В., Куницына С. М. Диагностика образовательных запросов и профессиональных дефицитов педагогических работников общеобразовательных организаций // Современный ученый. – 2022. – № 1. – С. 151–159
13. 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.
14. Кисляков А. В., Щербаков А. В., Буравова С. В. Исследование профессионализма советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями: инструментарий, диагностика, результаты исследования // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2023. – № 2 (55). – С. 133–147
15. Куликовская И. Э., Боярская Ю. В. Профессиональные дефициты советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями // Мир университетской науки: культура, образование. – 2023. – № 8. – С. 17–22.
16. Лаврентьева О. А. Компетентностная модель деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями // Социально-политические исследования. – 2023. – № 3 (20). – С. 110–124.
17. Лаврентьева О. А., Скрынникова Е. М., Дейч Б. А., Лаврентьева З. И. Деятельность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями: оценка ожиданий и потенциала совершенствования воспитательной работы с обучающимися // Science for Education Today. – 2023. – № 6. – С. 7–36..
18. Николина В. В., Лоцилова А. А. Критерии оценки эффективности воспитательной деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями // Вестник Мининского университета. – 2024. – № 4 (49).
19. О должностных инструкциях советников : Письмо Минпросвещения России от 02.11.2024 № АБ-3303/06 // Справочно-правовая система «Консультант плюс» [Электронный ресурс]. – URL : https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_493490/96c60c11ee5b73882df84a7de3c4fb18f1a01961/ (дата обращения: 13.12.2025).
20. Седых Е. П., Сергеева Т. Н., Максимова С. А., Шакурова А. В. Индивидуальный образовательный маршрут – эффективный инструмент технологии горизонтального обучения // Нижегородское образование. – 2025. – № 2. – С. 28–39.
21. Фролова С. В., Аксенов С. И., Базарнова Н. Д. Проектирование технологической карты наставнической деятельности в траектории профессионального развития советника директора по воспитанию // Проблемы современного педагогического образования. – 2024. – № 85-1. – С. 357–361.
22. Фролова С. В., Аксенов С. И., Зулхарнаева А. В. Траектории профессионального развития советника директора по воспитанию и механизмы их реализации // Проблемы современного педагогического образования. – 2024. – № 85-1. – С. 354–357.
23. Чудинский Р. М., Малев В. В., Дубов В. М., Морозова В. В. Реализация в субъектах РФ системы оценки качества педагогического образования на основе профессиональных дефицитов // Вестник педагогических наук. – 2023. – № 4. – С. 79–93.
24. Янова М. Г., Рязанова З. Г. Анализ индивидуальных профессиональных дефицитов и адаптационных затруднений педагогов образовательных организаций и способов их преодоления // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева (Вестник КГПУ). – 2022. – № 3 (61). – С. 40–49.

Статья поступила в редакцию 18.12.2025

REFERENCES

1. Antonov N. V., Afanas'eva, I. V., Kunicyna S. M. Diagnostika obrazovatel'nyh zaprosov i pro-fessional'nyh deficitov pedagogicheskikh rabotnikov obshcheobrazovatel'nyh organizacij // *Sovremennyy uchenyj*. – 2022. – № 1. – S. 151–159
2. Vorotkova, I. Yu., Usacheva A. V. Diagnostika professional'nyh deficitov sovremennyh pedagogov na osnovanii rezultatov professional'noj deyatel'nosti // *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*. – 2022. – № 2. – S. 105–112.
- 3.. Kislyakov A. V., Shcherbakov A. V., Buravova S. V. Issledovanie professionalizma sovetnikov direktora po vospitaniyu i vzaimodejstviyu s detskimi obshchestvennymi ob"edineniyami: instrumentarij, dia-gnostika, rezul'taty issledovaniya // *Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikacii kadrov*. – 2023. – № 2 (55). – S. 133–147
4. Kulikovskaya I. E., Boyarskaya Yu. V. Professional'nye deficity sovetnikov direktora po vospita-niyu i vzaimodejstviyu s detskimi obshchestvennymi ob"edineniyami // *Mir universitetskoj nauki: kul'tura, obrazovanie*. – 2023. – № 8. – S. 17–22.
- 5 Lavrent'eva O. A. Kompetentnostnaya model' deyatel'nosti sovetnika direktora po vospitaniyu i vzaimodejstviyu s detskimi obshchestvennymi ob"edineniyami // *Social'no-politicheskie issledovaniya*. – 2023. – № 3 (20). – S. 110–124.
6. Lavrent'eva O. A., Skrypnikova E. M., Dejch B. A., Lavrent'eva Z. I. Deyatel'nost' sovetnika di-rektora po vospitaniyu i vzaimodejstviyu s detskimi obshchestvennymi organizacijami: ocenka ozhidaniy i potentsiala sovershenstvovaniya vospitatel'noj raboty s obuchayushchimisya // *Science for Education Today*. – 2023. – № 6. – S. 7–36..
7. Nikolina V. V., Loshchilova A. A. Kriterii ocenki effektivnosti vospitatel'noj deyatel'nosti so-vetnika direktora po vospitaniyu i vzaimodejstviyu s detskimi obshchestvennymi ob"edineniyami // *Vestnik Mininskogo uni-versiteta*. – 2024. – № 4 (49).
8. O dolzhnostnyh instrukciyah sovetnikov : Pis'mo Minprosveshcheniya Rossii ot 02.11.2024 № AB-3303/06 // *Spravochno-pravovaya sistema «Konsul'tant plyus» [Elektronnyj resurs]*. – UPL : https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_493490/96c60c11ee5b73882df84a7de3c4fb18f1a01961/ (data obrashcheniya: 13.12.2025).
9. Sedyh E. P., Sergeeva T. N., Maksimova S. A., Shakurova A. V. Individual'nyj obrazovatel'nyj marshrut – effek-tivnyj instrument tekhnologii gorizontalnogo obucheniya // *Nizhegorodskoe obrazovanie*. – 2025. – № 2. – S. 28–39.
10. Frolova S. V., Aksenov S. I., Bazarnova N. D. Proektirovanie tekhnologicheskoy karty nastavniche-skoj deyatel'nosti v traektorii professional'nogo razvitiya sovetnika direktora po vospitaniyu // *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya*. – 2024. – № 85-1. – S. 357–361.
11. Frolova S. V., Aksenov S. I., Zulharnaeva A. V. Traektorii professional'nogo razvitiya sovetnika direktora po vospitaniyu i mekhanizmy ih realizacii // *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya*. – 2024. – № 85-1. – S. 354–357.
12. Chudinskij R. M., Malev V. V., Dubov V. M., Morozova V. V. Realizaciya v sub"ektah RF sistemy ocenki kachestva pedagogicheskogo obrazovaniya na osnove professional'nyh deficitov // *Vestnik pedagogi-cheskikh nauk*. – 2023. – № 4. – S. 79–93.
13. Yanova M. G., Ryazanova Z. G. Analiz individual'nyh professional'nyh deficitov i adaptacionnyh zatrud-nenij pedagogov obrazovatel'nyh organizacij i sposobov ih preodoleniya // *Vestnik Krasnoyarskogo gosudarstven-nogo pedagogicheskogo universiteta im. V. P. Astaf'eva (Vestnik KGPU)*. – 2022. – № 3 (61). – S. 40–49.

The article was contributed on December 18, 2025

Сведения об авторах

Тупицин Евгений Александрович – аспирант кафедры педагогики и психологии Чу-вашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева, г. Чебоксары, Россия, <https://orcid.org/0009-0001-9049-5662>, 89307014760@mail.ru

Иванов Владимир Николаевич – доктор педагогических наук, профессор, проректор по научной и инновационной работе Чувашского государственного педагогического уни-верситета им. И. Я. Яковлева, г. Чебоксары, Россия, <https://orcid.org/0000-0002-3049-7252>, nauka@chuvgpu.ru

Author Information

Tupitsin, Evgeniy Aleksandrovich – Post-graduate Student of the Department of Peda-gogy and Psychology, I. Yakovlev CHSPU, Cheboksary, Russia, <https://orcid.org/0009-0001-9049-5662>, 89307014760@mail.ru

Ivanov, Vladimir Nikolaevich – Doctor of Pedagogics, Professor, Vice-Rector for Research and Innovation, I. Yakovlev CHSPU, Cheboksary, Russia, <https://orcid.org/0000-0002-3049-7252>, nauka@chuvgpu.ru