

На правах рукописи



Боярская Юлия Владимировна

**ПОДГОТОВКА СОВЕТНИКОВ ДИРЕКТОРОВ ПО ВОСПИТАНИЮ
К РЕВЕРСИВНОМУ НАСТАВНИЧЕСТВУ В УСЛОВИЯХ
ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ**

**5.8.7 Методология и технология профессионального образования
(педагогические науки)**

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Омск – 2026

Работа выполнена на кафедре дошкольного образования Академии психологии и педагогики Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южный федеральный университет».

Научный руководитель: **Куликовская Ирина Эдуардовна**, доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой дошкольной педагогики федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южный федеральный университет»

Официальные оппоненты: **Фетисов Александр Сергеевич**, доктор наук, профессор, заведующий кафедрой социальной педагогики федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Воронежский государственный педагогический университет»

Лаврентьева Олеся Александровна, кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой управления образованием федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Новосибирский государственный педагогический университет»

Ведущая организация: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Волгоградский государственный социально-педагогический университет»

Защита состоится «25» декабря 2026 г. в 14:30 часов на заседании совета по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук 33.2.016.03, созданного на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный педагогический университет», по адресу: 644099, г. Омск, наб. Тухачевского, 14, ауд. 214.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на официальном сайте ФГБОУ ВО «ОмГПУ»:

<https://omgpu.ru/sites/default/files/dissertation/2026/20237/disserfile/dissertaciya-boyarskaya-yuv.pdf>

Автореферат разослан «___» октября 2026 г.



Ученый секретарь
диссертационного совета

Диких Элина Радиковна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Современный этап развития системы образования в России характеризуется усилением внимания к воспитанию, что отражено в изменениях в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», корректировке федеральных государственных образовательных стандартов, разработке Федеральной программы воспитания, а также реализации национального проекта «Молодежь и дети». Данные законодательные и программные инициативы демонстрируют приоритетность государственной задачи по совершенствованию воспитательного процесса в образовательных организациях.

Парадигма воспитания в первой четверти XXI века актуализировала ценностные ориентиры как средства формирования личности обучающегося и обеспечения эффективности воспитательной системы в контексте требований Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года. Для достижения обозначенных целей и задач в нормативно-правовых документах Российской Федерации введена должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях (далее – советник по воспитанию), которому делегировано право осуществлять инновационный поиск путей решения современных проблем системы воспитания обучающихся.

Должность советника по воспитанию отражает государственный запрос на модернизацию воспитательной работы в школах и отвечает на вызовы в сфере воспитания. Необходимость поиска новых форм и методов воспитательной работы в образовательных организациях с целью активизации деятельности детских общественных объединений как условий воспитания подрастающих поколений актуализирует потребность в подготовке советников по воспитанию. Данный процесс представляет собой длительный и непрерывный цикл, нацеленный на формирование личностных качеств, профессиональных компетенций и системы профессиональных ценностей. Советник по воспитанию является наставником для обучающихся, а также для педагогов и родителей в вопросах воспитания. Применение технологией наставничества, в том числе, реверсивного наставничества позволит сделать процесс подготовки советников по воспитанию к исполнению ими их трудовых функций более эффективным.

Объявление 2023 года Президентом Российской Федерации В.В. Путиным «Годом педагога и наставника» послужило катализатором переосмысления технологий наставничества в отечественной педагогической науке. При этом необходимо отметить, что существовавшая в советский период система наставничества была фактически утрачена, а современная система находится на этапе формирования и становления. В связи с этим, констатируется дефицит учебно-методического обеспечения наставнической деятельности, в том числе и в контексте наставнической деятельности советников по воспитанию. Вместе с тем, традиционная модель наставничества («опытный педагог – молодой специалист») не в полной мере отвечает выявленной специфике, поскольку закрепляет

асимметричную позицию участников и не предполагает встречного движения профессионального опыта. В качестве альтернативы выступает реверсивное наставничество, которое рассматривается как новая профессиональная функция советников по воспитанию, основанная на субъект-субъектном взаимодействии и равноправном обмене компетенциями, где каждый участник может выступать как в роли наставника, так и в роли наставляемого в зависимости от контекста решаемой профессиональной задачи. В рамках данного исследования рассмотрен процесс подготовки советников по воспитанию к реверсивному наставничеству в условиях внутрикорпоративного обучения. Использование реверсивного наставничества позволяет нивелировать профессиональные дефициты советников по воспитанию, которые имеют различный педагогический стаж и опыт работы. Реверсивное наставничество рассматривается как новая профессиональная функция ценностно- обусловленного субъект-субъектного взаимодействия, основанная на диагностически обоснованной и рефлексивно сопровождаемой смене ролей «наставник – наставляемый» между участниками образовательных отношений (опытные педагоги-наставники, начинающие советники, педагоги-кураторы, представители детских объединений) для взаимного восполнения профессиональных дефицитов и развития личностных качеств.

Степень разработанности проблемы. Проблематика профессионального становления начинающих педагогических работников и роль наставничества в этом процессе имеют глубокие корни в отечественной и зарубежной педагогической науке. Теоретико-методологические основы были заложены в трудах классиков педагогики, таких как К.Д. Ушинский, М.Ф. Зарецкий и др., а генезис понятия «наставничество» всестороннее исследован С.Я. Батышевым, С.Г. Вершловским, В.А. Сластениным и др. Значимость наставничества для адаптации молодого учителя отражена в работах В. А. Сухомлинского, В.А. Сластенина, К.Д. Ушинского и др. Психолого-педагогические условия, обеспечивающие эффективность наставнической деятельности, были определены в исследованиях Н. М. Таланчука, М.И. Махмутова, М.Ф. Зарецкого и др.

Феномен наставничества достаточно широко представлен в научной литературе, о чём свидетельствуют работы Е. В. Игнатьевой, Н.Д. Базарновой, Б. Р. Ванзатовой, С.Я. Батышева, И. В. Кругловой, Л. Н. Нугумановой, З. И. Тюмасевой, Е. А. Челноковой, И.А. Урминой и др. Зарубежный опыт использования наставничества представлен в работах П. Брока, Г. Льюиса, Д. Маклерни и др. Исторические и системные аспекты наставничества раскрыты в диссертационных исследованиях А. Р. Масалимовой, И.И. Ирисметовой, А. Н. Плотникова, И. В. Кругловой и др.

Отдельные аспекты реверсивного наставничества в образовательном контексте рассмотрены Т. С. Дороховой, Ю. Н. Галагузовой, Л. Н. Нугумановой, Е. В. Мигуновой, М. А. Жигалик, В. Н. Аверкиным, В. И. Блиновым, Е. Ю. Есениной, И. С. Сергеевым, А. Аугустиниене и Н. Чючюлькене, С. Кралера, Н. Порраса, В. Мерфи, Чен, С. Сан и др.

Вопросы, связанные непосредственно с функционалом и профессиональной деятельностью советника по воспитанию, нашли отражение в современных работах

О. А. Лаврентьевой, А. В. Богдашина и Т. О. Соловьёвой, М. М. Бетильмерзаевой, И. В. Мусхановой, А. В. Кислякова, А. В. Щербакова, С. В. Буравова, Е. А. Евстифеевой, О. В. Гукаленко, А. Г. Бермуса, В. Н. Пустовойтова, О. С. Рыжовой и др.

Анализ существующих исследований показывает, что, несмотря на обширную теоретическую базу, остаётся нерешённым вопрос о подготовке советников по воспитанию к реверсивному наставничеству.

Актуальность и степень разработанности обозначенной проблемы исследования позволили определить следующие **противоречия между:**

- *заказом государства и общества* на модернизацию и гуманизацию системы воспитания и *недостаточным уровнем* готовности советников по воспитанию к решению профессиональных задач в условиях обновлённой воспитательной парадигмы;

- *объективной необходимостью* образовательной практики в инновационных формах сопровождения и профессионального развития советников по воспитанию, готовых к равноправному двустороннему наставничеству (с молодыми и опытными коллегами), и *отсутствием* научно обоснованной системы формирования готовности советников к реверсивному наставничеству в процессе решения профессиональных задач в условиях внутрикорпоративного обучения;

- *необходимостью* уточнения теоретико-методологических основ подготовки советников по воспитанию в условиях внутрикорпоративного обучения и *недостаточной их разработанностью* в педагогической науке.

Выявленные противоречия определили **проблему исследования:** как результативно организовать подготовку к реверсивному наставничеству советников по воспитанию в условиях внутрикорпоративного обучения.

Актуальность и недостаточная разработанность данной проблемы определили выбор темы исследования: **«Подготовка советников директоров по воспитанию к реверсивному наставничеству в условиях внутрикорпоративного обучения».**

Объект исследования: внутрикорпоративное обучение советников директоров по воспитанию.

Предмет исследования: система подготовки советников по воспитанию к реверсивному наставничеству в условиях внутрикорпоративного обучения.

Цель исследования: теоретически обосновать, разработать и апробировать систему подготовки советников по воспитанию к реверсивному наставничеству в условиях внутрикорпоративного обучения.

Гипотеза исследования строится на предположении о том, что система подготовки советников по воспитанию к реверсивному наставничеству в условиях внутрикорпоративного обучения будет результативной, если:

–ключевое понятие «реверсивное наставничество в деятельности советников по воспитанию» раскрывается как новая профессиональная функция ценностно-обусловленного субъект-субъектного взаимодействия, основанная на диагностически обоснованной и рефлексивно сопровождаемой смене ролей «наставник – наставляемый»;

- организационной основой выступает модель системы подготовки советников по воспитанию к реверсивному наставничеству в условиях внутрикорпоративного обучения, включающая методологический, целевой, субъектный, содержательный, технологический и оценочный блоки, где профессиональные дефициты советников с различным стажем педагогической деятельности являются системообразующим фактором, определяющим содержание процесса подготовки;
- процессуальное обеспечение формирования готовности реализуется на этапах (диагностико-установочный, контентно-практический, проектно-интегративный, рефлексивно-оценочный);
- результатом является готовность советников по воспитанию к реверсивному наставничеству, оцениваемая в соответствии с критериями (мотивационный, когнитивный, аксиологический, рефлексивно-оценочный).

Актуальность проблемы, цель, объект, предмет и выдвинутая гипотеза определили следующие **задачи исследования**:

1. Определить теоретические основы и педагогический потенциал наставничества в деятельности советников по воспитанию и сформулировать ключевое понятие исследования «реверсивное наставничество в деятельности советников по воспитанию» как новой профессиональной функции.
2. Обосновать и разработать модель системы подготовки советников по воспитанию к реверсивному наставничеству в условиях внутрикорпоративного обучения.
3. Определить и обосновать этапы формирования готовности советников по воспитанию к реверсивному наставничеству.
4. Провести опытно-экспериментальную работу по апробации системы *подготовки* и оценить готовность советников по воспитанию к реверсивному наставничеству в соответствии с разработанными критериями.

Методологическую основу исследования составили:

- *системно-деятельностный подход* (Л.В. Байбородова, А.Н. Леонтьев, М.И. Рожков, и др.), позволивший рассмотреть подготовку советников по воспитанию как целостную систему, построить её модель, определить виды деятельности, направленные на решение реальных профессиональных задач, и обеспечить трансформацию профессионального опыта и профессиональных ценностей участника реверсивного наставничества с учётом его индивидуальных особенностей, интересов и потребностей;

- *аксиологический подход* (А.Г. Асмолов, Е.В. Бондаревская, И.Э. Куликовская, и др.), обеспечивший ценностную основу разработки содержания и методов подготовки советников по воспитанию к реверсивному наставничеству.

Теоретические основы исследования составили:

– *теоретические положения андрагогики и профессионального становления молодого педагога* (С.Г. Вершловский, В.А. Сластенин, С.И. Змеев и др.), раскрывающие принципы самостоятельности, активности, практической направленности и рефлексии, что обеспечивает осознанное и ответственное отношение советников к профессиональному развитию, позволяет организовать наставничество в позиции «равный – равному» и обосновать значимость развития

инициативности и субъектной позиции начинающих педагогов в процессе субъект-субъектного взаимодействия с опытными коллегами;

– *компетентностный подход* (А.В. Хуторской, В.И. Байденко, И.А. Зимняя и др.), определивший логику построения содержания программы внутрикорпоративного обучения «РОСТ» через профессиональные компетенции (педагогические, проектные, сопровождения, культурно-просветительские, психолого-педагогические), а также обосновавший критериально-диагностический аппарат оценки готовности советников к реверсивному наставничеству;

– *теоретико-методологические основы наставничества и реверсивного наставничества* (Л.Н. Нугуманова, Е.В. Мигунова, С.Я. Батышев и др.), выступившие теоретической основой для определения базового понятия исследования – реверсивного наставничества в деятельности советников по воспитанию, конкретизации этого понятия применительно к деятельности советников и разработки модели системы их подготовки, а также обусловившие определение содержания и методов подготовки советников к реверсивному наставничеству;

– *исследования, посвящённые внутрикорпоративному обучению* (Р.М. Шерайзина, А.Г. Ерина, О.А. Ильясова и др.), раскрывающие сущность и потенциал внутрикорпоративного обучения как ресурса непрерывного профессионального развития педагогов и обосновывающие его возможности для подготовки советников по воспитанию.

Для решения поставленных задач и проверки гипотезы была использована совокупность **методов исследования**:

– *теоретические методы*: анализ психолого-педагогической и социологической литературы; обобщение, сопоставление, систематизация отечественного и зарубежного опыта по проблеме применения реверсивного наставничества в образовательной практике; моделирование; ретроспективный анализ собственной педагогической деятельности в качестве руководителя проекта «Школа молодого педагога», анализ динамики развития субъектов модели позволил выявить эффективность технологии реверсивного наставничества; анализ опыта внедрения результатов исследования в педагогическую практику;

– *эмпирические*: педагогический эксперимент, опрос, тестирование, обобщение передового педагогического опыта; авторская методика оценки знаний по реверсивному наставничеству (Ю.В. Боярская), авторская анкета оценки эмоциональной удовлетворенности субъектов наставнических пар (Ю.В. Боярская), методика изучения профессиональных ценностей педагога (О.С. Ноженкина), карты педагогического наблюдения по технологии SWOT-анализа для оценки способности участников к самоанализу и наставнической деятельности;

– *методы математической статистики*: Т-критерий Вилкоксона, z-стандартизация, расчеты производились с помощью программного обеспечения SPSS Statistics.

Научная новизна исследования:

– *выявлена и обоснована новая профессиональная функция советников по воспитанию* – реверсивное наставничество, что актуализирует задачу разработки

системы их подготовки в условиях внутрикорпоративного обучения; в отличие от существующих подходов (Е.В. Мигунова, М. А. Жигалик, В. Н. Аверкина и др.), рассматривающих реверсивное наставничество преимущественно как партнёрство поколений, в настоящем исследовании оно обосновано как самостоятельная профессиональная функция, реализуемая советником в логике двустороннего обмена компетенциями;

- *разработана и обоснована система подготовки к реверсивному наставничеству* советников по воспитанию в процессе внутрикорпоративного обучения, обеспечивающая развитие готовности советников по воспитанию к реверсивному наставничеству как новой профессиональной функции ценностно обусловленного субъект-субъектного взаимодействия;

- *научно обоснована модель* системы подготовки советников по воспитанию к реверсивному наставничеству в условиях внутрикорпоративного обучения, включающая методологический, целевой, субъектный, содержательный, технологический, оценочный блоки, что дополняет научное знание о внутрикорпоративном обучении;

- *выявлены и обоснованы* критерии готовности советников по воспитанию к реверсивному наставничеству в условиях внутрикорпоративного обучения (мотивационный, когнитивный, аксиологический и рефлексивно-оценочный).

Теоретическая значимость исследования заключается в следующем:

- *уточнён категориальный аппарат* теории и методики профессионального образования за счёт определения содержания понятия «реверсивное наставничество в деятельности советников по воспитанию»;

- *определена специфика* профессиональной функции советников по воспитанию, состоящая в том, что реализуемое наставничество приобретает реверсивный характер ценностно обусловленного субъект-субъектного взаимодействия, что расширяет теоретические представления об их деятельности и создаёт основу для проектирования содержания и технологий подготовки советников в условиях внутрикорпоративного обучения;

- *определены основные этапы* подготовки советников по воспитанию к реверсивному наставничеству: диагностико-установочный, контентно-практический, проектно-интегративный, рефлексивно-оценочный.

Практическая значимость результатов исследования состоит в том, что:

- *разработаны и доказали свою результативность* программа внутрикорпоративного обучения «РОСТ», которая реализуется научно обоснованными технологиями (проектная, форсайт, кейс-стади);

- *разработан и апробирован* инструментарий оценки готовности к реверсивному наставничеству советников по воспитанию в соответствии с разработанными критериями и показателями;

- *результаты исследования использовались автором при разработке* рабочих тетрадей «Наставник внутри», «Методический конструктор: собираем инструменты для эффективного сопровождения советников по воспитанию» для специалистов по методическому сопровождению проекта «Навигаторы детства».

Результаты исследования обеспечивают научно-методическую основу для совершенствования программ внутрикорпоративного обучения советников по воспитанию; для развития системы наставничества в образовательных организациях, направленной не только на адаптацию молодых специалистов, но и на взаимное обогащение опытом всех участников образовательного процесса; для специалистов региональных ресурсных центров «Навигаторы детства» результаты предоставляют апробированную модель системы подготовки советников по воспитанию к реверсивному наставничеству в условиях внутрикорпоративного обучения, диагностический инструментарий выявления профессиональных дефицитов для формирования наставнических пар на основе данных о зонах взаимного восполнения компетенций и систему критериев мониторинга результативности подготовки; для методистов результаты обеспечивают содержательную основу проектирования модульных программ, соотнесённых с группами дефицитов и требованиями профессионального стандарта «Специалист в области воспитания», банк технологий реверсивного наставничества и диагностический инструментарий для оценки готовности советников по воспитанию к реверсивному наставничеству.

Опытно-экспериментальной базой исследования являются региональный ресурсный центр федерального проекта «Навигаторы детства» Ростовской области. В эксперименте приняли участие советники директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями из 51 муниципалитета Ростовской области в количестве 102 человек.

Исследование осуществлялось с 2021 г. по 2026 г. и состояло из следующих этапов.

Первый этап (2021-2022 гг.) – поисково-теоретический: изучение, анализ философских, психологических, педагогических источников по проблеме подготовки советников по воспитанию к реверсивному наставничеству; разработка проблемного поля исследования; формулировка исходной гипотезы исследования; определение теоретико-методологических основ исследования; разработка и теоретическое обоснование системы подготовки советников по воспитанию к реверсивному наставничеству в условиях внутрикорпоративного обучения.

Второй этап (2022-2024 гг.) – опытно-экспериментальный: апробация модели системы подготовки советников по воспитанию к реверсивному наставничеству в условиях внутрикорпоративного обучения; проведение констатирующего и формирующего этапов опытно-экспериментальной работы; обработка полученных эмпирических данных;

Третий этап (2025-2026 гг.) – заключительный: проведение контрольного этапа опытно-экспериментальной работы; систематизация, обобщение, интерпретация результатов исследования; оформление текста диссертационного исследования; формулировка выводов; определение дальнейших направлений исследования.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись:

- на конференциях международного уровня: Международная конференция Topical areas of fundamental and applied research XXXV: Proceedings of the

Conference (Bengaluru, Karnataka, India, 2024); II Международная научно-практическая конференция в Иджеване, Армения, (Иджеван, 2023); XXXIV Международная научно-практическая конференция «Фундаментальные и прикладные науки сегодня», (Москва, 2024г.); Международный научный форум «Наука и инновации -современные концепции» (г. Москва, 2024 г.);

- на конференциях всероссийского уровня: Всероссийский семинар – совещание для специалистов по методическому сопровождению федерального проекта «Навигаторы детства» (г. Череповец, 2022г., г. Москва, 2023г., г. Москва, 2024г., г. Москва, 2025г., г. Москва, 2026г.); V Всероссийский научно-образовательный форум «Миссия университетского педагогического образования в XXI веке (г. Ростов-на-Дону, 2023г.); Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Учитель-будущее страны» (Майкоп, 2023); IV Всероссийская научно-практическая конференция (г. Томск, 28-29 октября 2024г.); Январские педагогические чтения (г. Симферополь, 2026г.);

- на конференциях регионального уровня: Региональный форум «Единый день воспитания» (г. Ростов-на-Дону, 2023г., 2024г.),

- посредством публикации статей в научных журналах;

- на методологических семинарах кафедр дошкольного образования, образования и педагогических наук Академии психологии и педагогики Южного федерального университета;

- посредством участия соискателя в процессе подготовки к реверсивному наставничеству советников по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (эксперт Всероссийского конкурса «Навигаторы детства»).

Материалы диссертационного исследования используются в деятельности регионального ресурсного центра федерального проекта «Навигаторы детства» Ростовской области и в Учебном центре ФГБУ «Росдетцентр».

По теме исследования опубликовано 11 работ, в том числе 4 статьи – в научных изданиях, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Достоверность и обоснованность результатов исследования подтверждены методологией научного познания, корректностью методологического аппарата, использованием не противоречащих и взаимодополняющих методологических подходов, соответствующих изучаемой проблеме; научной и практической согласованностью исходных теоретико-методологических позиций и итоговых результатов исследования; использованием комплекса методов, адекватных объекту, предмету, целям и задачам исследования; взаимосвязанным анализом теоретического и эмпирического материала; экспериментальной проверкой положений, составивших гипотезу исследования; опорой на разнообразный фактический материал, корректной обработкой полученных данных.

Положения, выносимые на защиту.

1. Реверсивное наставничество в деятельности советников по воспитанию – это новая профессиональная функция ценностно обусловленного субъект-субъектного взаимодействия, основанная на диагностически обоснованной и

рефлексивно сопровождаемой смене ролей «наставник – наставляемый» между участниками образовательных отношений (опытные педагоги-наставники, начинающие советники, педагоги-кураторы, представители детских объединений) для взаимного восполнения профессиональных дефицитов и развития личностных качеств. Данная функция является основанием для организации внутрикорпоративного обучения советников по воспитанию, особенностями которого выступают: опора на горизонтальные профессиональные связи и взаимообучение, практико-ориентированный характер, интеграция в реальную воспитательную деятельность; гибкость и модульность построения подготовки; учёт профессиональных дефицитов советников с различным стажем; формирование единого ценностно-смыслового пространства профессионального сообщества.

2. *Модель системы подготовки советников директора по воспитанию к реверсивному наставничеству в условиях внутрикорпоративного обучения* включает в себя следующие блоки:

- методологический: системно-деятельностный, компетентностный, аксиологический подходы; положения андрагогики, двустороннего обучения, гибридная модель компетенций, концепция «равный – равному» в организации процесса подготовки советников по воспитанию; принципы подготовки советников по воспитанию к реверсивному наставничеству: двустороннего обучения, компетентностный, реверсивности, ценностно-ориентационный, профессиональной ответственности, адресности;

- целевой: развитие готовности советников по воспитанию к реверсивному наставничеству как новой профессиональной функции, где профессиональные дефициты советников с различным стажем педагогической деятельности выступают системообразующим фактором, определяющим содержательную направленность модулей программы подготовки;

- субъектный: опытные педагоги-наставники (носители практического опыта), начинающие советники (носители актуальных цифровых компетенций и образовательных трендов), педагоги-кураторы (координаторы взаимодействия), представители детских объединений (ключевые партнёры по направлениям воспитания);

- содержательный: модульное построение программы подготовки «РОСТ» на основе комплементарного принципа – модули выделяются по группам профессиональных дефицитов советников (ценностно-мотивационные, операционно-технологические, рефлексивно-развивающие);

- технологический: реверсивность реализуется через специфические формы (групповые – лекции, семинары-практикумы, тренинги, деловые игры, дискуссии и круглые столы, «перевёрнутые» мастер-классы; индивидуальные – самостоятельная работа, разработка индивидуальных проектов, консультации с педагогами-кураторами, супервизии) и технологии (проектная, форсайт-технология, кейс-стади);

- оценочный: включает систему критериев (мотивационный, когнитивный, аксиологический, рефлексивно-оценочный) и соответствующих показателей для оценки эффективности подготовки советников по воспитанию.

3. *Основными этапами формирования готовности* советника по воспитанию к реверсивному наставничеству, на основании выявленных профессиональных дефицитов являются:

- диагностико-установочный: выявление и осознание советником собственных профессиональных дефицитов и зон ближайшего развития; понимание ценности двустороннего обмена опытом как ресурса профессионального роста; участие в формировании наставнических пар и индивидуальных маршрутов профессионального развития; результатом этапа выступает сформированное ценностное принятие реверсивности и готовность к ролевой смене;

- контентно-практический: освоение новых ролей в процессе внутрикорпоративного обучения; развитие умения запрашивать и предоставлять обратную связь, не фиксируясь на иерархическом статусе; готовность обращаться за помощью к коллеге с меньшим формальным стажем, если он владеет необходимым знанием или навыком; результатом этапа выступает сформированная когнитивная основа готовности к реверсивному наставничеству: знания алгоритмов реверсивного наставничества и понимание логики двустороннего обмена, а также готовность к ролевой смене;

- проектно-интегративный: совместное распределение ролей при проектировании и реализации воспитательных событий и проектов, основанное на актуальных компетенциях участников; готовность учиться у лидеров детских общественных объединений и одновременно передавать им опыт организационной и методической работы; результатом этапа выступает сформированная аксиологическая основа готовности к реверсивному наставничеству: приоритет ценностей взаимообучения и равноправного партнёрства;

- рефлексивно-оценочный: анализ результатов воспитательной деятельности и оценка эффективности собственных ролевых переходов; тиражирование успешных практик реверсивного взаимодействия; результатом этапа выступает способность анализировать собственную готовность в обеих ролях и сформированная мотивационная основа готовности к реверсивному наставничеству.

4. *Готовность советников по воспитанию к реверсивному наставничеству, как новой профессиональной функции* оценивается в соответствии со следующими критериями и показателями:

- мотивационный критерий включает показатели: эмоциональная удовлетворенность участием в реверсивном наставничестве; готовность к смене ролей «наставник – наставляемый»;

- когнитивный критерий включает показатели: знание алгоритмов реверсивного наставничества, понимание логики двустороннего обмена опытом;

- аксиологический критерий включает показатели: приоритет ценностей взаимообучения, равноправного партнёрства независимо от стажа;

- рефлексивно-оценочный критерий включает показатели: способность анализировать собственную эффективность в обеих ролях (наставника и наставляемого) и тиражировать успешные практики реверсивного взаимодействия.

Развитие готовности советников по воспитанию к реверсивному наставничеству предполагает развитие каждого обозначенного критерия.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности: работа соответствует названию и шифру специальности по Паспорту научной специальности 5.8.7. «Методология и технология профессионального образования» (п.5. Обновление содержания, методик и технологий профессионального образования в изменяющихся (современных) условиях. Обновление трудовых функций и компетенций специалистов как фактор влияния на профессиональное образование. п. 21. Внутрикорпоративная подготовка кадров как форма дополнительного профессионального образования. Наставничество как форма дополнительного образования).

Структура и объём диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложения. Общий объём текста составляет 271 страница. В работе содержится 30 таблиц, 14 рисунков. В список литературы включены 156 источник, в том числе 21 на иностранном языке.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **Введении** обоснована актуальность темы исследования, сформулированы цели и задачи работы, показана научная новизна и практическая значимость результатов. Изложены основные положения, выносимые на защиту, приводится список публикаций и сведения об апробации работы.

В первой главе **«Теоретико-методологические основы подготовки советников директоров по воспитанию к реверсивному наставничеству в условиях внутрикорпоративного обучения»** проведен анализ генезиса наставничества и его различных моделей, раскрыто содержание понятия «реверсивное наставничество»; проанализированы исследования деятельности советников по воспитанию; охарактеризовано внутрикорпоративное обучение как среда их подготовки; обоснована модель системы подготовки советников по воспитанию к реверсивному наставничеству в условиях внутрикорпоративного обучения.

В условиях социокультурных трансформаций российского общества воспитание подрастающего поколения приобретает статус стратегического общенационального приоритета, что закреплено в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» и Стратегии развития воспитания до 2025г. Исследования социокультурного (А. Г. Асмолов, Н. Е. Щуркова, О. С. Газман), личностно-ориентированного (Е. В. Бондаревская, В. В. Сериков) и деятельностного (М. И. Рожков, Л. В. Байбородова) аспектов воспитания показывают, что в настоящее время необходима интеграция традиционных ценностей и новых вызовов: цифровизации, социального неравенства, влияния социальных сетей, роста экстремистских проявлений в подростковой среде.

С 2021 года по поручению Президента РФ в школах введена должность советника директора по воспитанию; подготовка реализуется через единую систему повышения квалификации (заочный этап на платформе ФГБУ «Российский детско-юношеский центр» и очный этап на базе педагогических вузов). Однако практика внедрения выявила комплекс проблем, связанных с функциональной неопределённостью роли и профессиональными дефицитами специалистов. Эмпирические исследования (О. А. Лаврентьева, А. Д. Текучева, А. В. Кисляков и др.) показали возрастную дифференциацию профессиональных дефицитов советников по воспитанию, что обосновывает целесообразность реверсивного наставничества как технологии взаимовыгодного обмена: опытный педагог транслирует знание организационной структуры школы, молодой – актуальные цифровые компетенции и подходы к коммуникации с подростковыми сообществами.

Исследования моделей подготовки (Е. М. Скрыпникова, И. П. Геращенко, Ю. Б. Дроботенко, Т. О. Соловьёва, М. А. Шевцова, С. И. Аксенов и др.) показывают, что дискретные формы повышения квалификации не способны компенсировать весь спектр выявленных дефицитов. Ответом становится внутрикорпоративное обучение как форма непрерывного, практико-ориентированного профессионального развития (А. Н. Матукина, Р. М. Шерайзина, Е. А. Медник, Д. В. Смирнов, О. А. Ильясова и др.). Рассмотрение внутрикорпоративного обучения и эмпирических данных о его недостаточной институционализации (Е. К. Гитман, О. В. Власова) позволяет сформулировать авторское представление о системе подготовки советников по воспитанию и возможностях реверсивного наставничества в процессе внутрикорпоративного обучения. Внутрикорпоративное обучение, реализуемое на базе региональных ресурсных центров «Навигаторы детства» в формах неформального и информального образования, создаёт условия для непрерывного, персонализированного профессионального развития.

Историко-педагогический анализ генезиса наставничества и его реверсивных форм показал, что наставничество как социальная практика прошло длительный путь от жёстко иерархичных форм к моделям, допускающим гибкость и взаимность. В настоящее время наставничество рассматривается как «равный – равному»: в цифровой среде обучение является непрерывным процессом. Необходимость работы с молодыми педагогами, обозначенная в федеральном проекте «Учитель будущего», обуславливает совмещение традиционных подходов и инновационных технологий. Такой технологией стало реверсивное наставничество, способствующее развитию лидерских качеств, навыков командной работы и взаимному обучению. В контексте деятельности советников по воспитанию реверсивное наставничество рассматривается как новая профессиональная функция ценностно обусловленного субъект-субъектного взаимодействия, основанная на диагностически обоснованной и рефлексивно сопровождаемой смене ролей «наставник – наставляемый» между участниками образовательных отношений (опытные педагоги-наставники, начинающие советники, педагоги-кураторы, представители детских объединений) для

взаимного восполнения профессиональных дефицитов и развития личностных качеств.

Модель системы подготовки советников по воспитанию к реверсивному наставничеству в условиях внутрикорпоративного обучения включает следующие блоки:

- *методологический*: педагогические подходы (системно-деятельностный, компетентностный, аксиологический), положения андрагогики, двустороннего обучения, гибридная модель компетенций, концепция «равный – равному» в организации процесса подготовки советников по воспитанию; принципы подготовки советников по воспитанию к реверсивному наставничеству: двустороннего обучения, компетентностный, реверсивности, ценностно-ориентационный, профессиональной ответственности, адресности;

- *целевой* обеспечивает целеполагание процесса на основе требований работодателя и социального заказа, из которых вытекает следующая **цель**: развитие готовности советников по воспитанию к реверсивному наставничеству;

- *субъектный* является системообразующим элементом, определяющим состав участников образовательного процесса, их роли и функции, а также механизмы взаимодействия (опытные наставники (стаж более пяти лет), начинающие наставники (стаж менее пяти лет), педагоги-кураторы, представители детских объединений (лидеры объединений, обучающихся). Эффективное функционирование субъектного блока обеспечивается за счёт:

- чёткого распределения ролей и функций;
- организации регулярного взаимодействия;
- создания благоприятной психологической атмосферы;
- использования различных форм коммуникации;
- регулярной оценки эффективности: оценка эффективности работы каждого участника и модели в целом.

- *содержательный* является структурированным представлением знаний, умений и навыков, необходимых для эффективной профессиональной деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями. Он реализуется посредством образовательной программы подготовки советников по воспитанию под символическим названием «РОСТ».

Методологический блок					
Педагогические подходы: системно-деятельностный, компетентностный, аксиологический		Теоретические положения: андрагогики, двустороннего обучения, гибридная модель компетенций, концепция «равный-равному» в организации процесса подготовки советников по воспитанию Принципы: двустороннего обучения, компетентностный, реверсивности, ценностно-ориентационный, профессиональной ответственности, адресности			
Целевой блок					
Нормативные документы: Федеральный Закон РФ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 28, 47, 48; Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»; Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»; Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года; национальный проект «Образование»: «Молодые профессионалы», «Учитель будущего»; федеральный проект «Современная школа»; Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р Об утверждении Концепции развития наставничества в РФ на период до 2030 г. и плана мероприятий по её реализации; профессиональный стандарт «Специалист в области воспитания» (приказ Минтруда РФ от 30.01.2023 № 53н).				Цель: развитие готовности советников по воспитанию к реверсивному наставничеству	
Субъектный блок					
опытные педагоги-наставники, начинающие советники, педагоги-кураторы, представители детских объединений					
Содержательный блок					
Модуль 1 Феномен наставничества. Профессиональные ценности советника по воспитанию	Модуль 2 Деятельность наставников и критерии их оценки	Модуль 3 Технологии эффективного наставничества	Модуль 4 Наставничество «взрослый -дети»: развитие школьного ученического самоуправления	Модуль 5 Работа с родителями: от сопротивления к сотрудничеству	Модуль 6 Личный бренд наставника как возможность саморазвития советника по воспитанию
Технологический блок					
Организационные формы работы: групповые (лекции, семинары-практикумы, тренинги, деловые игры, дискуссии, «перевернутые мастер-классы»), индивидуальные (самостоятельная работа, индивидуальные проекты, супервизии). Педагогические технологии: проектная технология, форсайт-технология, кейс-стади					
Оценочный блок					
Критерии: мотивационный когнитивный аксиологический рефлексивно – оценочный	Показатели: - мотивационного критерия: мотивация к участию в реверсивном наставничестве; эмоциональная удовлетворенность участием в реверсивном наставничестве; готовность к смене ролей «наставник – наставляемый»; - когнитивного критерия: знание алгоритмов реверсивного наставничества, понимание логики двустороннего обмена опытом; - аксиологического критерия: приоритет ценностей взаимообучения, равноправного партнёрства; - рефлексивно-оценочного критерия: способность анализировать собственную эффективность в обеих ролях (наставника и наставляемого) и тиражировать успешные практики реверсивного взаимодействия.				

Рисунок 1. Модель системы подготовки советников директоров по воспитанию к реверсивному наставничеству в условиях внутрикорпоративного обучения

Во второй главе **«Опытно-экспериментальная работа по апробации системы подготовки советников директора по воспитанию к реверсивному наставничеству в условиях внутрикорпоративного обучения»** представлены организация, этапы и методы опытно-экспериментальной работы; раскрыто содержание и результаты констатирующего, формирующего и контрольного этапов.

Опытно-экспериментальная работа проводилась на базе регионального ресурсного центра федерального проекта «Навигаторы детства» Ростовской области. В исследовании приняли участие 102 советника по воспитанию из 51 муниципалитета, что обеспечило репрезентативность выборки для регионального уровня. Выборка включала две категории педагогов: начинающие советники (стаж до 3 лет) – 51 человек и опытные советники (стаж более 5 лет, имеющие опыт наставнической деятельности) – 51 человек. Средний педагогический стаж составил 3,2 года у начинающих и 15,6 лет у опытных; разрыв в стаже (12,4 года) создал объективную основу для взаимного обмена знаниями. При этом 63,7% участников не имели опыта наставнической деятельности, а 75,4% ранее не участвовали в наставнических программах ни в каком качестве, что подтвердило актуальность разработанной системы подготовки.

На констатирующем этапе выявлялся исходный уровень готовности советников по четырём критериям – мотивационному, когнитивному, аксиологическому и рефлексивно-оценочному. Для решения задач исследования использован комплекс взаимодополняющих методов: авторские анкеты оценки эмоциональной удовлетворённости и уровня взаимодействия в наставнических парах (Ю.В. Боярская); авторский тест оценки знаний по реверсивному наставничеству (Ю.В. Боярская); методика изучения профессиональных ценностей педагога (О.С. Ноженкина); карты педагогического наблюдения; SWOT-анализ; методы математической статистики (Т-критерий Вилкоксона, z-стандартизация; расчёты в SPSS Statistics).

Диагностика исходного уровня готовности выявила следующие характеристики. По мотивационному критерию зафиксировано доминирование альтруистических мотивов: «стремление быть полезным» отметили 69,6% участников, тогда как суммарная доля материальных и карьерных мотивов составила менее 5%; средний балл ожидаемой удовлетворённости от участия составил 8,3 из 10. По когнитивному критерию средний балл тестирования составил 10,6 из 15 (71% качества); наиболее выраженные дефициты выявлены в знании моделей наставничества (52% правильных ответов) и нормативно-правовой базы (58%), при этом лишь 32% участников корректно идентифицировали горизонтальный характер реверсивного взаимодействия. По аксиологическому критерию доминировали социально значимые ценности («возможность быть полезным людям» - ранг 4,5; «работа с детьми и молодёжью» - ранг 5,3), однако психологический климат в образовательных организациях оценивался участниками в среднем в 2,99 балла из 5, что свидетельствует о наличии напряжённости во взаимодействии с администрацией и педагогическим коллективом. По рефлексивно-оценочному критерию 68% участников могли

назвать свои профессиональные дефициты, но лишь 28% делали это на операциональном уровне; готовность обратиться за помощью к младшему по стажу коллеге в моделируемых ситуациях проявили лишь 42%. Полученные данные позволили сформулировать принципы формирования наставнических пар: взаимодополняемости, добровольности, временного равенства и рефлексивности.

Цель формирующего этапа – апробация модели системы подготовки советников по воспитанию к реверсивному наставничеству в условиях внутрикорпоративного обучения. Дорожная карта включала три организационных этапа: аналитико-проектировочный, организационно-практический и коррекционно-обобщающий. Организационные этапы соотнесены с этапами формирования готовности советников к реверсивному наставничеству: аналитико-проектировочный этап обеспечивал реализацию диагностико-установочного этапа формирования готовности; организационно-практический – контентно-практического и проектно-интегративного; коррекционно-обобщающий – рефлексивно-оценочного.

Аналитико-проектировочный этап включал создание рабочей группы, проведение форсайт-сессии «Наставничество: прошлое, настоящее, будущее», входную диагностику, формирование 51 наставнической пары, составление планов взаимообучения, информационное и методическое сопровождение.

Организационно-практический этап включал реализацию образовательной программы дополнительного профессионального образования «РОСТ»; индивидуальную работу наставнических пар; образовательный интенсив «Советник – наставник». Групповые формы работы включали лекции (методологические основы наставничества; готовность советника к наставнической деятельности; лучшие модели и практики наставничества; коучинг в наставничестве; модель реверсивного наставничества и др.) и практические занятия, построенные на реверсивных технологиях.

Индивидуальная работа наставнических пар включала взаимопосещение мероприятий (321 мероприятие), совместную разработку воспитательных событий, ведение дневников взаимодействия и участие в ежемесячных супервизиях. Образовательный интенсив «Советник – наставник» стал кульминационным мероприятием, объединившим образовательную часть (проектная сессия, практикум, коммуникативный тренинг) и аналитическую (SWOT-анализ модели, подведение итогов).

Коррекционно-обобщающий этап включал итоговую аттестацию участников, итоговую диагностику, обработку и анализ результатов, определение эффективности подготовки, а также тиражирование успешных практик, подготовку доклада и презентацию результатов внедрения проекта на августовских педагогических чтениях.

Контрольный этап подтвердил результативность разработанной системы подготовки по всем четырём критериям. По мотивационному критерию зафиксирован статистически значимый рост уровня воспринимаемой поддержки со стороны коллег ($Z = -5,616$, $p < 0,001$): доля участников, готовых к взаимной поддержке, возросла с 42% до 87%. Улучшился психологический климат в

наставнических парах ($Z = -6,085$, $p < 0,001$): доля участников, испытывающих позитивные эмоции, увеличилась с 35% до 78%. Уровень продуктивного взаимодействия вырос с 8,17 до 9,51 балла ($Z = -6,283$, $p < 0,001$). Зафиксирован переход от внешней мотивации («я участвую, потому что так надо») к внутренней («мне это интересно»). Произошёл сдвиг в представлениях о качествах идеального наставника: значимость «авторитетности» и «требовательности» снизилась, а значимость «желания развиваться», «самокритичности», «поощрения инициативы» и «уважения к личности» возросла ($Z = -2,111$, $p < 0,035$).

По когнитивному критерию средний балл тестирования вырос с 10,6 до 12,78 из 15 ($Z = -5,616$, $p < 0,001$), качество выполнения заданий — с 71% до 85%. Наибольший прирост зафиксирован в понимании горизонтального характера реверсивного наставничества (с 32% до 85%) и знании методов взаимного обучения (с 41% до 89%); знание алгоритмов формирования пар выросло с 54% до 82%, нормативно-правовой базы — с 58% до 76%. Выявленная динамика является следствием реализации проектной технологии (интеграция знаний), форсайт-технологии (смысловой контекст) и кейс-стади (перенос знаний в практику).

По аксиологическому критерию ядро профессиональных ценностей осталось устойчивым: «возможность быть полезным людям» (ранг 4,3), «работа с детьми и молодёжью» (ранг 5,1), «сознание общественной важности труда учителя» (ранг 5,4). Одновременно зафиксированы статистически значимые сдвиги по ценностям, непосредственно связанным с реверсивным наставничеством: усиление значимости «возможности видеть результаты своего труда» (ранг 8,6 → 7,9; $Z = -2,845$, $p < 0,005$) и «возможности самосовершенствования» (ранг 9,8 → 8,7; $Z = -2,631$, $p < 0,01$); повысилась значимость «возможности творчества» (ранг 9,8 → 9,1). Факторный анализ подтвердил устойчивость структуры ценностных ориентаций при увеличении вклада факторов «ценности деятельности» и «ценности творчества».

По рефлексивно-оценочному критерию доля участников, готовых к систематической рефлексии, возросла с 42% до 87%. SWOT-анализ выявил высокую оценку участниками сильных сторон программы: взаимопомощь (92%), обмен опытом (88%), освоение новых технологий (76%), создание профессионального сообщества (71%). Выявлены и системные ограничения: дефицит времени (67%), удалённость участников (58%), недостаток очных встреч (49%), сопротивление администрации (27%), психологический дискомфорт при смене ролей (31%). Супервизионное сопровождение доказало эффективность: средняя оценка уровня организации работы в паре составила 4,6 балла из 5, психологического климата — 4,8 балла; более 70% пар демонстрировали устойчивую регулярную коммуникацию.

Сводные результаты опытно-экспериментальной работы подтвердили статистически значимый прогресс по всем четырём критериям готовности советников по воспитанию к реверсивному наставничеству. Совокупность полученных данных позволяет рекомендовать разработанную модель к внедрению в других региональных ресурсных центрах федерального проекта «Навигаторы детства», а также к адаптации для других категорий педагогических работников.

Сводные результаты опытно-экспериментальной работы (таблица 1).

Критерий	Показатель	Констат ирующий	Контро льный	Z	p
Мотивационный	Уровень поддержки коллег	2,99	3,74	-5,616	< 0,001
	Психологический климат	2,99	3,74	-6,085	< 0,001
	Продуктивное взаимодействие	8,17	9,51	-6,283	< 0,001
	Готовность к взаимной поддержке, %	42	87	-	-
	Позитивные эмоции, %	35	78	-	-
Когнитивный	Средний балл теста (из 15)	10,6	12,78	-5,616	< 0,001
	Качество выполнения, %	71	85	-	-
	Понимание горизонтального характера, %	32	85	-	-
	Знание методов взаимообучения, %	41	89	-	-
	Знание алгоритмов формирования пар, %	54	82	-	-
Аксиологический	Ранг «результат труда»	8,6	7,9	-2,845	< 0,005
	Ранг «самосовершенствование»	9,8	8,7	-2,631	< 0,01
	Ранг «творчество»	9,8	9,1	-	-
Рефлексивно-оценочный	Готовность к рефлексии, %	42	87	-	-
	Организация работы в паре (из 5)	-	4,6	-	-
	Психологический климат в паре (из 5)	-	4,8	-	-

В **заключении** нами представлены результаты проведенного исследования, которые подтвердили выдвинутую гипотезу и позволили сделать следующие **выводы**:

1. Исследование позволило установить, что подготовка советников директора по воспитанию к реверсивному наставничеству является актуальным направлением научного поиска в педагогике профессионального образования. Анализ системно-деятельностного, аксиологического, компетентностного подходов позволил выявить педагогический потенциал наставничества как ресурса взаимного обогащения профессиональным опытом и развития субъектности советников по воспитанию, что позволило обосновать необходимость перехода от

традиционной модели наставничества к реверсивной модели, обеспечивающей равноправный двусторонний обмен компетенциями.

2. Доказано, что реверсивное наставничество в деятельности советников по воспитанию является новой профессиональной функцией ценностно обусловленного субъект-субъектного взаимодействия, основанной на диагностически обоснованной и рефлексивно сопровождаемой смене ролей «наставник – наставляемый» между участниками образовательных отношений (опытные педагоги-наставники, начинающие советники, педагоги-кураторы, представители детских объединений) для взаимного восполнения профессиональных дефицитов и развития личностных качеств.

3. Определены критерии и показатели готовности советников по воспитанию к реверсивному наставничеству: мотивационный (потребность в двустороннем обмене опытом, эмоциональная удовлетворённость, готовность к смене ролей), когнитивный (знание алгоритмов реверсивного наставничества, понимание логики двустороннего обмена, осознание горизонтального характера взаимодействия), аксиологический (приоритет ценностей взаимообучения, равноправного партнёрства и взаимной ответственности независимо от стажа) и рефлексивно-оценочный (способность анализировать собственную эффективность в обеих ролях, корректировать индивидуальный маршрут развития). Развитие каждого обозначенного критерия обеспечивает готовность советника к осознанной и продуктивной смене ролей «наставник – наставляемый».

4. Научно обоснована, разработана и опытно-экспериментальным путём проверена модель системы подготовки советников по воспитанию к реверсивному наставничеству в условиях внутрикорпоративного обучения, включающая методологический, целевой, субъектный, содержательный, технологический и оценочный блоки.

5. Логика выделения этапов формирования готовности советников по воспитанию к реверсивному наставничеству обусловлена динамикой становления субъект-субъектного взаимодействия: от осознания профессиональных дефицитов и ценностного принятия реверсивности (диагностико-установочный этап) через освоение новых ролей и когнитивных основ двустороннего обмена (контентно-практический этап) и совместное проектирование воспитательных событий на основе актуальных компетенций участников (проектно-интегративный этап) к рефлексии, оценке эффективности собственных ролевых переходов и тиражированию успешных практик (рефлексивно-оценочный этап).

Дальнейшими перспективами развития исследования являются: изучение долгосрочных эффектов реверсивного наставничества, влияния сформированной готовности на профессиональную идентичность советников, динамику их карьерного роста и снижение риска профессионального выгорания; адаптация модели системы подготовки советников по воспитанию к реверсивному наставничеству в условиях внутрикорпоративного обучения для других категорий педагогических работников (классных руководителей, педагогов дополнительного образования, тьюторов, методистов) и для системы среднего профессионального образования; разработка цифровых инструментов мониторинга наставнических

пар; исследование возможностей интеграции реверсивного наставничества с технологиями искусственного интеллекта для подбора комплементарных пар; проведение сравнительных исследований реверсивного наставничества в разных социокультурных и институциональных контекстах (регионы России, городские и сельские школы, разный кадровый состав); изучение влияния реверсивного наставничества между взрослыми на воспитательную среду школы, активность и вовлечённость обучающихся в детские общественные объединения.

**Основные результаты диссертационного исследования отражены в
следующих публикациях автора**

***Статьи в журналах, включенных в перечень периодических изданий,
рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования
Российской Федерации***

1. Боярская, Ю.В. Историческая ретроспектива феномена наставничества в современной педагогике / И.Э. Куликовская, Ю.В. Боярская // *The world of academia: culture, education* (перевод наименования на государственный язык Российской Федерации: *Мир университетской науки: культура, образование*). 2022. №5. С. 77-85. (1,0 п.л., авт. – 0,4 п.л.)
2. Боярская, Ю.В. Профессиональные дефициты советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями / И.Э. Куликовская, Ю.В. Боярская // *The world of academia: culture, education* (перевод наименования на государственный язык Российской Федерации: *Мир университетской науки: культура, образование*). 2023. №8. С. 17-23. – (0,9 п.л., авт. – 0,5 п.л.)
3. Боярская, Ю.В. Анализ профессиональных ценностей советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями как основа для разработки эффективных программ повышения квалификации педагогов / Ю.В. Боярская, К.С. Савельева // *Bulletin of the international centre of art and education*. 2024. № 5. С. 303-311. – (0,9 п.л., авт. – 0,4 п.л.)
4. Боярская, Ю.В. Взаимодействие советника по воспитанию с классными руководителями: ключевые аспекты и практические рекомендации / Ю.В. Боярская // *Современные наукоемкие технологии*. 2025. № 4. С. 103-108. (0,7 п.л.).

II. Остальные работы

5. Боярская, Ю.В. Образ советника по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями // Социально-педагогические инновации в образовании: II Международная С 692 научно- практическая конференция в Иджеване, Армения, 15-16 апреля 2023. - Иджеван: Ереванский государственный университет, Иджеванский филиал, 2023. 815 с. (0,5 п.л.)
6. Боярская, Ю.В. Реверсивное наставничество как ресурс профессионального становления советников директора по воспитанию взаимодействию с детскими общественными объединениями // Всероссийская научно-

- практическая конференция с международным участием «Учитель-будущее страны», Майкоп, 2023. (0,5 п.л.)
7. Боярская, Ю.В. Опыт наставничества в работе советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» // Материалы докладов XXXIV Международной научно-практической конференции «Фундаментальные и прикладные науки сегодня», 2024. (0,6 п.л.)
 8. Боярская, Ю.В. Педагогическое наставничество как эффективный способ профилактики девиантного поведения обучающихся // Сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума НАУКА И ИННОВАЦИИ – СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ (г. Москва, 6 июня 2024 г.). Том 2 / Отв. ред. Д.Р. Хисматуллин. Москва: Издательство Инфинити, 2024. 149 с. (0,5 п.л.)
 9. Боярская, Ю.В. Особенности профессиональной подготовки советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями //Topical areas of fundamental and applied research XXXV: Proceedings of the Conference. Bengaluru, India, 19-20.08.2024, Vol. Bengaluru, Karnataka, India: Pothi.com, 2024. (0,6 п.л.)
 10. Боярская, Ю.В. Социальное партнерство – путь оптимизации и эффективности преобразований в воспитательной практике советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями / Ю.В. Боярская, Т.Ф. Асафова // Культурно –историческая память и современные образовательные практики // Сборник статей участников IV Всероссийской научно-практической конференции (Томск, 28–29 октября 2024 г.). С. 108-115. (0,3 п.л.)
 - 11.Боярская Ю.В. Наставничество в системе методического сопровождения советников директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями / Ю.В. Боярская // Январские педагогические чтения: сборник научных трудов. Выпуск 12 (24). – Симферополь: РИО КИПУ имени Февзи Якубова, 2026. – С. 19–23. (0,6 п.л.).

Подписано в печать 23.10.2026 г.
Заказ № 22051. Тираж 100 экз.
Бумага офсетная. Формат 60х90/16.
Типография «Автореферат.ру»
ОГРНИП 320774600073831
119313, Москва, ул. Марии Ульяновой, д.3, к.1
+7 (977) 518-13-77, +7 (499) 788-78-56
www.avtoreferat.ru, e-mail: riso@mail.ru