

Научная статья

УДК 374  
EDN: NOISLU



## ТЕХНОЛОГИИ В РАБОТЕ СЛУЖБ СОПРОВОЖДЕНИЯ СИРОТСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

**Инна Степановна Петронюк**

Санкт-Петербургский государственный аграрный университет, Санкт-Петербург, Россия  
pis25@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2762-211X>

**Аннотация.** В статье раскрываются социально-педагогические технологии, применяемые в деятельности Служб сопровождения сиротских организаций разных видов и типов. Общеизвестные и часто реализуемые технологии лишь называются (технологии профилактики, реабилитации, медиации и др.), большее внимание уделено редко встречающимся технологиям в работе Служб сопровождения, которые можно порекомендовать специалистам (технологии супервизии, самосозидания, лайф-коучинга, ортобиоза, системной терапии и др.). Анализируются организация деятельности и развитие Службы сопровождения в учреждении, этапы ее создания, основные направления работы. Предлагаемые технологии могут быть рекомендованы для реализации и в других видах и типах организаций и учреждений.

**Ключевые слова:** социально-педагогические технологии, служба сопровождения, сиротские организации

**Для цитирования:** Петронюк И.С. Технологии в работе служб сопровождения сиротских организаций // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2023. № 4 (25). С. 129–138. URL: <https://vestnik-spvi.ru/2023/12/014.pdf>. EDN: NOISLU.

Original article

## TECHNOLOGIES IN THE WORK OF THE ORPHAN ORGANIZATIONS SUPPORT SERVICE

**Inna S. Petronyuk**

Saint-Petersburg State Agrarian University, Saint-Petersburg, Russia  
pis25@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2762-211X>

**Abstract.** The article reveals the socio-pedagogical technologies used in the activities of Support Services for orphanages of various types and types. Well-known and often implemented technologies are only called (technologies of prevention, rehabilitation, mediation, etc.), more attention is paid to rarely encountered technologies in the work of Support Services that can be recommended to specialists (technologies of supervision, self-creation, life coaching, orthobiosis, systemic therapy, etc.). The organization of activity and development of the Support Service in the organization, the stages of its creation, the main areas of work are analyzed. The proposed technologies can be recommended for implementation in other types and types of organizations and institutions.

**Keywords:** socio-pedagogical technologies, support service, orphan organizations

**For citation:** Petronyuk I.S. Technologies in the work of the orphan organizations support service. Vestnik Sankt-Peterburgskogo voennogo instituta vojsk nacional'noj gvardii. 2023;4(25): 129–138. (In Russ.). Available from: <https://vestnik-spvi.ru/2023/12/014.pdf>. EDN: NOISLU.

© Петронюк И.С., 2023

### Введение

Службы сопровождения объединяют разных специалистов, целью которых является поддержка отдельных людей или групп населения, в том числе с ограничениями возможностей, или наличием социальных проблем. Главное их предназначение можно описать двумя словами – помощь и

контроль в решении актуальных проблем, к которым относятся воспитание и адаптация, коррекция и реабилитация, подготовка к жизнедеятельности в условиях интерната, работа с изолированными или «загнутыми в угол» людьми и т. п. Особенно важна роль деятельности службы сопровождения в работе сиротских организаций, где наиболее

значимыми являются сопровождение «проблемных» и дезадаптированных воспитанников. Технологии сопровождения в образовании рассматривали многие исследователи: Алехина С. В. [1, С. 16–22], Афонькина Ю. А. [2], Ключева Т. Н. [3, С. 14–29], Лубовский Д. В. [4], Миронова М. В. [5], Умняшова И. Б. [6, С. 32–43], Умняшова И. Б. и Кузнецова А. А. [7, С. 113–122], Швецова М. Н. [8] и многие другие.

#### **Основные положения**

Сегодня в состав Служб, действующих в сиротских организациях, входит Служба психолого-педагогического, социального, тьюторского сопровождения. Данные Службы являются относительно новыми, поскольку на протяжении длительного времени в сиротских учреждениях постоянно работали такие специалисты, как психологи, социальные работники, социальные педагоги, дефектологи и др. Именно факт наличия нескольких специалистов помогающей направленности в сиротских организациях сегодня и подразумевает, что в данных условиях необходимо и важно построить именно совместную работу специалистов, сделать ее планируемой и эффективной.

Организацию деятельности и развитие Службы сопровождения можно разделить на три основных этапа:

1. Создание Службы. Определение ее состава. Создание пакета основных документов Службы. Организация работы Службы.

2. Организация работы специалистов Службы. Документооборот работы специалистов.

3. Развитие Службы в условиях образовательного процесса (повышение значимости Службы и ее деятельности в условиях образовательного процесса).

Так, распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 15.07.2019 № 2081-р «Об организации работы по оказанию психолого-педагогической помощи и психолого-педагогического сопровождения» [9] дает нам представление о цели деятельности Службы и разделение двух важнейших понятий: психолого-педагогической помощи и психолого-педагогического сопровождения.

Определяя такие важные направления деятельности службы, важно помнить, при каких условиях может оказываться помощь и при каких условиях осуществляется сопровождение, а также, что является основными этапами оказания социальной и

психолого-педагогической помощи. В отношении организации работы Служба сопровождения ведет свою деятельность согласно намеченному плану, создаваемому на начало учебного года. В плане учитываются различного рода запросы, определяющие особенности контингента обучающихся, особенности проблемных подростков. В случае возникших проблем в течение учебного года возможна корректировка плана работы службы. По итогам проделанной работы, в конце учебного года, проводится анализ деятельности службы, позволяющий планировать работу следующего года, учитывая проблематику в работе данного направления.

Каштанова М. Н. [10, с. 17–35] выделила этапы создания Службы сопровождения организации.

1. На первом этапе создания Службы важно определить ее состав. В обязательном порядке в нее включаются социальный педагог (работник), психолог, логопед, дефектолог, медицинский работник. Название Служба может иметь разное, в частности Служба психолого-педагогического сопровождения; Служба психолого-социально-педагогического сопровождения и др. Данное название определяется основным документом Службы – Положением о деятельности. На этапе создания Службы и организации ее работы, очень важно представить модель Службы, которая позволяет определить, как и кому подчиняется Служба, кто осуществляет ее руководство, как строится ее работа.

2. На втором этапе (организация работы специалистов Службы, документооборот работы специалистов) руководителю Службы важно владеть требованиями профессиональных стандартов специалистов Службы (стандарт педагога-психолога, социального педагога) и формировать план работы Службы в соответствии с запросами образовательного учреждения и видами деятельности Службы.

Основные направления работы Службы сопровождения сопряжены с основными направлениями деятельности специалистов Службы. К ним относятся: просветительская работа, профилактическая работа, консультативная помощь, диагностика и экспертиза, развивающая и коррекционная работа и др.

3. На третьем этапе – этапе развития Службы в условиях образовательного процесса (повышение значимости Службы и повышения эффективности ее деятельно-

сти в условиях воспитательного процесса), главной, ключевой задачей Службы является активное «включение» Службы в работу сиротской организации.

Основными направлениями работы в этом отношении может быть:

- Сотрудничество с администрацией организации. Понимание запроса администрации.

Работа Службы ни в коем случае не должна быть оторвана от запроса организации. Очень важно не только ориентироваться в работе Службы сопровождения на запросы педагогических работников, воспитанников, но и отслеживать запросы самой организации, а именно запросы администрации и педагогических работников. Именно поэтому руководителю Службы очень важно контактировать с заместителями директоров организации, четко понимать перспективы развития самой организации, чтобы действовать со своей стороны в русле этой совместной работы.

- Доступность специалистов Службы и чуткость к запросу педагогических работников.

Специалисты Службы должны явно осознавать, что их важная задача состоит в том, чтобы стать помощниками педагогам в достижении ими образовательных и воспитательных задач. Это очень важно для принятия работы Службы педагогическим коллективом. Открытость Службы, ее доступность для педагогов – важные составляющие для повышения авторитета Службы.

- Инновационная, конкурсная деятельность в рамках деятельности Службы.

Любая инновационная деятельность, занятие ею позволяет выйти на новый уровень развития. И это также важная составляющая в повышении авторитета Службы и ее специалистов, повышения эффективности ее работы, получения признания коллег и как следствие развитие Службы.

Результативность работы Службы сопровождения зависит от применяемых в ее работе социально-педагогических технологий. Возрождение интереса к педагогическим технологиям в гуманитарном аспекте связано с рядом факторов: пересмотр и критическая оценка существующей системы образования сирот, что обусловлено вхождением гуманитарного, личностно-ориентированного подходов в воспитательную среду и одновременно развитием информационно-коммуникативных технологий их внедрением в гуманитарную сферу деятельности. Именно вхождение информационно-коммуникативных техно-

логий в гуманитарную сферу привело к определенной путанице и отторжению технологий как способа изменения человеческой деятельности в различных сферах в системе «человек-человек».

По авторитетному мнению Шепеля В. М., «...педагогические технологии в науке рассматриваются как один из видов человековедческих технологий и базируются на теориях психодидактики, социальной психологии, кибернетики, управления и менеджмента» [11]. Социально-педагогические технологии – это также человековедческие технологии. Подчеркнем, что в конце XX столетия особенно интенсивно шло развитие представлений о технологиях в сфере образования.

Кратко остановимся на отдельных социально-педагогических технологиях, которые реализуются довольно часто в сиротских учреждениях, более подробно рассмотрим менее часто встречающиеся технологии в работе Служб сопровождения сиротских учреждений. Анализировать причины, почему они реже применяются в воспитательном процессе, мы не будем, причины могут быть разные: от слабой профессиональной подготовленности специалистов Служб сопровождения, до определенной сложности их применения.

#### **Технологии профилактики и реабилитации**

В своей статье Жданова М. А. замечает: «Основной задачей реализации технологий профилактики и реабилитации в деятельности службы сопровождения является сознание психолого-педагогических условий для полноценного развития и становления совершенствующейся социально-успешной личности обучающегося, защита его прав на получение образования и развития в соответствии с потенциальными возможностями в реальных условиях его существования» [12, с. 43–58]. Кроме технологий реабилитации и профилактики, Жданова М. А. в своей работе выделила также технологию сопровождения, технологию кураторства, технологию патронажа, технологию абилитации.

#### **Технология медиации**

Кандаурова А. В. рассматривала технологию медиации: «Медиация – это не просто совокупность абстрактных техник, помогающих сторонам выйти из конфликта. Медиация представляет собой строго регламентированный правовой процесс, что и позволяет рассматривать собственно медиацию как технологию альтернативного способа урегулирования споров и конфликтов» [13, с. 36–50].

В своей работе Кандаурова А. В. выделяет следующие виды деятельности: «директивная, восстановительная, нарративная, трансформативная и фасилитативная. Разумеется, применение той или иной технологии обусловлено содержанием и видом конфликта, особенностями целевой группы конфликтующих сторон, содержанием и форматом деятельности медиатора» [13].

### **Технология супервизии**

В настоящее время в процессе глобальных изменений и развития социальной сферы супервизия все больше входит в число необходимых технологий в социально-педагогической деятельности службы сопровождения. В буквальном смысле слова супервизия расшифровывается как «надзор». Супервизия в современном понимании этого понятия появляется в процессе психоаналитических консультаций. В психотерапии супервизию называют терапией терапии, так как она является фундаментом профессиональной психотерапевтической подготовки.

Как считает Есикова Т. В., «Цель супервизии как технологии сопровождения: повышение эффективности деятельности специалиста в процессе взаимодействия, анализа ситуаций сопровождения и нахождения решения проблемы обучаемого, профессиональный и личностный рост супервизируемого» [14, с. 73–81].

Супервизия важна для расширения профессионального уровня, профессиональных компетенций и для личностного роста специалиста. Они также являются очень значимым источником получения необходимой профессиональной поддержки. Супервизия особенно нужна для начинающих специалистов. Результативность супервизии оценивается через результативность деятельности сопровождения обучаемого. Если благополучно разрешается ситуация в службе сопровождения обучаемого, то значит и эффективно супервизорство.

В последнее время много пишут о современных социальных технологиях, помогающих человеку в его жизнедеятельности, анализ специальной литературы и интернет-источников позволяет остановиться на некоторых из них, представляющих интерес

для деятельности Служб сопровождения сиротских организаций.

### **Группа технологий самосозидания:**

– имидж-технологии – создание личного образа;

– технология самоменеджмента – создания внутреннего «Я»;

– технология организации жизненного времени (time-management);

– технологии самобезопасности, самореализации, оптимизации жизненного ресурса.

Самосозидание сегодня рассматривается как личностные усилия, направленные человеком на самого себя. Самообособление – от слова обособленный, особый, отдельный, уникальный, являющийся самостоятельной частью какой-то системы. В педагогическом смысле – осознание своей уникальности. Самосозидание всегда требует от человека сосредоточения на своих особенностях, которые он помышляет развить или от которых хочет избавиться. Самоотчуждение, по Гегелю, одна из форм отчуждения; способность индивида в определенном смысле к освобождению от своих желаний, в результате чего он достигает более высокой степени осознания собственного «Я».

Модель **технологии лайф-коучинга** можно встретить под названием «Колесо жизненного баланса или гармонии жизни» (автор этой технологии Пол Дж. Мейер [15]). Эту модель часто применяют в своей работе воспитатели. Целью данной модели является содействие ребенку в определении наиболее важных областей (сторон, направлений) его жизни и планировании в них своих достижений (позитивных изменений).

Приведем пример алгоритм реализации данной технологии.

1. Воспитатель предлагает воспитаннику-сироте задуматься над тем, какие направления (сферы) жизни являются для него наиболее значимыми, важными.

2. Воспитанник получает листок бумаги с изображением круга, который разделен на сектора. Разделительные линии размечаются от 1 до 10 отметками, делящие их на равные части (рисунок 1).

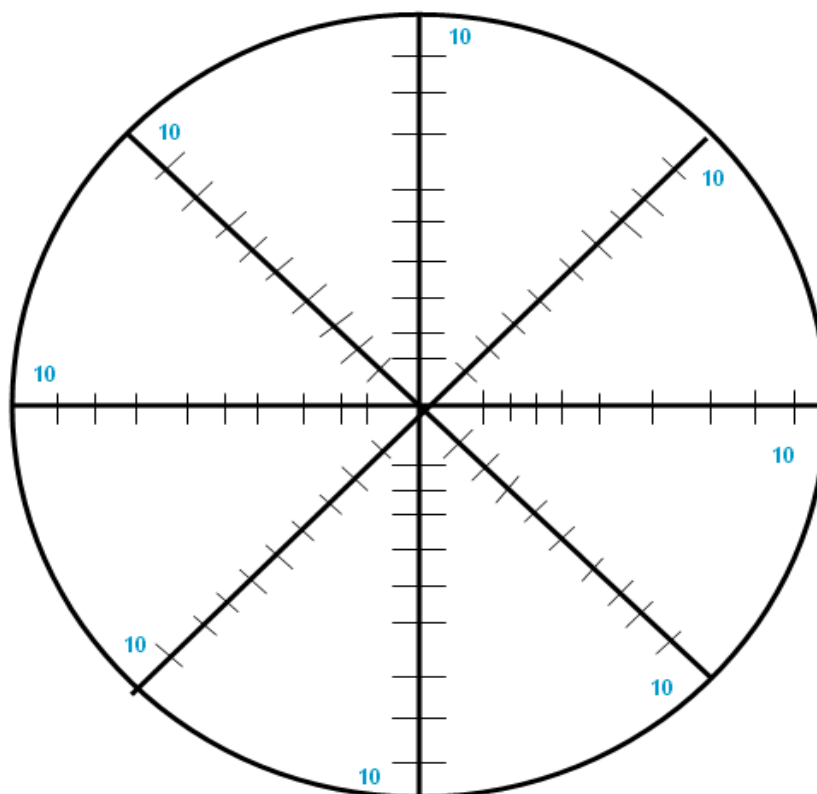


Рисунок 1 – Бланк опроса

Figure 1 – Survey form

3. Воспитаннику-сироте задается вопрос: «Из каких направлений (сфер) состоит твоя жизнь?», и он делает по одной надписи названия области в том или ином секторе (Чаще всего сироты указывают такие области, как учеба, увлечение, работа над самим собой, участие в жизни группы, организации, дружба, жизнедеятельность в обществе).

4. Определяется период времени, на который строится колесо жизненного баланса (на месяц, год и т. д.).

5. Воспитанников просят подумать и решить, что они будут считать наивысшим результатом (достижением) в каждой из избранных жизненных областей. Это будет соответствовать отметке в 10 баллов.

6. Каждому предлагается определить на сегодняшний день степень удовлетворенности (1 – минимальная, а 10 – максимальная) избранными сферами своей жизни. Воспитанник делает отметки, а затем соединяет их линией, составляя профиль удовлетворенности.

7. Такая же процедура выполняется после установленного сиротой периоды жизни, сравниваются результаты: чего он достиг, чего не удалось достигнуть и почему.

#### **Технология ортобиоза**

Великий российский ученый-медик Мечников И. И. (1845–1916) назвал ортобио-

зом («орто» – прямой, правильный, «био» – связанный с жизнью) правильный образ жизни [16]. Научная деятельность Мечникова И. И. оставила яркий след во многих областях биологии и медицины. Русский педагог-исследователь Каптерев П. Ф. писал: «Деятельно живущий организм, свободный, не стесняемый искусственными путями, – лучший врач самого себя» [17, с. 109].

Объектом технологии является здоровье каждого обучающегося, прилагающего усилия к самосбережению своего здоровья, разработке и освоению индивидуальной здоровьесформирующей технологии.

Шепель В. М. [18] отмечал, что в антропологическом контексте технология ортобиоза – самая благородная. Однако она требует серьезных материальных и волевых затрат. Ортобиотка – основа здоровьесберегающих и здоровьесформирующих технологий, часто используемых в педагогической практике. Основным элементом технологии ортобиоза является формирование здоровьесформирующего пространства в сиротском учреждении. Таким образом, технология ортобиоза – разумный образ жизни, технология самосбережения здоровья, его формирования и наполнения жизненным оптимизмом. Основной акцент делается на самоактуализации ресурсов субъекта, обеспечивающих качество жизни

и здоровья.

#### **Технологии системной терапии отношений**

Технология системной терапии отношений (Шлиппе А. Ф., Швайцер Й. [19]) может быть использована специалистами служб сопровождения для помощи педагогическим работникам в решении актуальных проблем, связанных с взаимодействием другими людьми, самим собой, окружающим реальным и воображаемым миром. Рассмотрим несколько вариантов технологии системной терапии отношений.

Клиенты специалистов служб сопровождения работают в организациях, которые также имеют структуру системы. К организации как системе принадлежат её учредители и основатели, управляющий совет, руководители второго и третьего уровней, служб, подразделений и т. п., весь персонал организации (индивидуально или в группах), нередко заказчики услуг и иногда поставщики аутсорсинговых услуг, и, может быть, клуб друзей (шефов, члены попечительского совета). Важно понимать, что определять границы и составляющие организационной системы необходимо индивидуально для каждой рассматриваемой ситуации в зависимости от контингента её участников и их положения в данной конкретной организации.

Как и любая система, организационная старается максимально обеспечить своё сохранение в целом. При этом мы наблюдаем такие признаки дисфункционального состояния организационной системы, как снижение результативности; проблемы с лидерством (отсутствие формального или неформального лидера, их конфронтацию), невозможность (значительные препятствия) достичь целей деятельности, высокая текучка кадров, конфликты между сотрудниками, недостаточно четкое распределение ответственности и др.

При более пристальном рассмотрении можно увидеть, что в организации проявляются такие «симптомы», как желание сделать работу одним сотрудником или подразделением за другого; наличие у кого-либо чувства превосходства среди равных; следование традициям отдела или службы, которые исключены из организации; демонстрация поведения сотрудника, который уже не работает в организации; сдерживание кого-либо из сотрудников от обоснованного желания уволиться; выполнять поставленные задачи за других. Причиной возникновения дисфункционального состояния организационной системы часто являются нарушения принципов взаимодействия между элементами системы.

Приведем некоторые из наблюдений проявления дисфункциональных признаков в организационных системах, рассмотренных в одном из пособий автора [20].

Например, *смещение контекстов* происходит в том случае, если человек работает не в полную силу (не эффективно, не результативно), потому что семейный контекст важнее организационного. Например, одну из сотрудниц начальник назначил на хорошо оплачиваемую ключевую должность – заместителем директора хозяйственной части с хорошим финансированием. Она не стремилась к этому, но в силу ряда обстоятельств карьера получила стремительное развитие, и она оказалась начальником с комфортным кабинетом, достойной заработной платой и т. п. Работа вызвала у неё внутренний протест, хотя она справлялась ней, не испытывала необходимости сверхурочно задерживаться на работе и получала помощь супруга в работе и поддержку. Но дискомфорт был настолько силен, что сотрудница начала подавать объявления о вакансии на свою должность, чем поставила в недоумение руководство образовательного учреждения. При работе с психологом выяснилось, что «быть начальником» для неё обозначает «не быть женщиной». Не углубляясь в причины ситуации, констатируем, что семейный контекст оказался намного сильнее организационного.

Другой вариант – *трансформация паттерна*. Человек ведет себя в организации согласно схеме-образу, действующей как представление о закономерностях, существующих в семье.

*Двойной образ* – когда клиент переносит свое отношение к какому-либо сотруднику организации как к кому-то из членов другой системы (семьи, спортивной команды, школьной компании и т. п.), ведет себя соответственно этому отношению, а главное ожидает в ответ подобающего поведения. Например, сотрудник смотрит на начальника взглядом младшего (ребенка) вместо взгляда взрослого человека.

*Парентификация* – когда сотрудник чувствует себя лучше начальника, поскольку он занял внутреннюю позицию, где он выше начальника.

*Идентификация с целью или идеалом* – когда коллеги смотрят на такого сотрудника, они часто в нем не сотрудника, а идеал; или руководитель творческой группы идентифицирован с целью творческого проекта. В этом случае в период реализации проекта может возникать необъяснимое сопротивление.

Применение технологии состоит из нескольких этапов. На подготовительном этапе перед первой консультацией следует внутренне настроиться и войти в состояние восприимчивости, открытости и внимания к клиенту, его организации и заявляемой им проблеме. Далее следует предварительное интервью, которое является одним из самых важных этапов работы. Необходимо «присоединиться» к клиенту, тщательно наблюдать нюансы рассказа, употребляемые слова, мимику, жесты, движения тела и т. п. Основная задача предварительного интервью – услышать, какое из слов является ключевым и не позволить себе эмоционально вовлечься в ситуацию.

Критериями готовности клиента работать над решением проблемы служат ответы на вопросы:

- Насколько важно для клиента решение проблемы?
- Какая категория чувств (первичные или вторичные) превалирует при изложении сути сложившейся ситуации?
- Насколько сосредоточен клиент?
- Есть ли у клиента ясная, конкретная формулировка желаемого решения проблемы?
- Реалистична ли излагаемая проблема?

Ответы на эти вопросы определяют решение о применении технологии системной терапии отношений в организации или стоит предложить клиенту другую помощь. Если применение технологии системной терапии, по вашему мнению, приемлемо, то следует перейти к следующему этапу – выяснить кто принадлежит организационной системе и какие главные события произошли.

Не редко чувство дискомфорта у человека наступает по причине того, что он не может определиться в своем отношении к актуальной проблеме, сделать выбор между одинаково важными альтернативами, определить отношение к будущему, «не видит» цель жизни и т. п. В этом случае используются варианты работы с логической структурой, «внутренней командой», проблемой, приближением к цели, решениями, полярными убеждениями и т. п. Каждый случай уникален. Важно перейти на язык клиента, чтобы определить элементы проблемы и расположить их относительно друг друга, или графически изобразить на бумаге. Абстрактные понятия можно описывать как поведение. Например, клиент говорит об отсутствии мотивации. Уточните, как ведет себя «X», когда вы считаете, что у него отсутствует мотивация? Поставьте поведение в контекст окружения (определите время, пространство, интен-

сивность). Например, когда речь идет о постоянном отсутствии мотивации, уточните, когда, где, с какой интенсивностью, в каких отношениях отсутствует мотивация, какие формы поведения обуславливают отсутствие мотивации, существует ли, по мнению клиента вина кого-то в этом или присутствует некоторая невинность (судьба, различные причины, обстоятельства и т. п.). Вместо вопроса о проблеме расспросите о периодах отсутствия её симптомов и исключениях, постарайтесь определить, что в ситуациях, когда симптомы проблемы не проявляются по-другому. Таким образом, можно получить понимание того, каких ресурсов или шансов не хватает для устранения дискомфорта.

Реализация человеком своей природы в действительной жизни – это придание сущностного характера всем основным отношениям. Наверное, многим специалистам служб сопровождения известна цитата Марка Аврелия: «Наша жизнь есть то, что мы о ней думаем». Поэтому при диагностике дисгармонии в отношениях человека к чему-либо или кому-либо, создающей некомфортные условия для деятельности, необходима коррекция таких отношений. Возможности использования Технологии системной терапии отношений в этом случае достаточно широки.

#### **Выводы**

Социально-педагогические технологии в работе Служб сопровождения представляются весьма актуальными. Сегодня в большинстве организаций и учреждений, в которых обучаются или воспитываются дети и подростки с различными проблемами здоровья, индивидуального развития, социального поведения, жизнеустройства и т. д., создаются Службы сопровождения. Это подразделение жизненно необходимо для организации эффективной работы этих организаций. Чем разнообразнее направления деятельности этих подразделений, чем более профессионально подготовлен штат Службы сопровождения, тем более результативными оказываются формы, методы работы, механизмы воспитания, социальной адаптации и социализации, влияющие на выпускников этих организаций и учреждений, их социальная адаптация и интеграция в социум. Кроме того, освоение новых и эффективных социально-педагогических технологий работы с различными категориями детей, подростков и молодежи повысит уровень профессионализации психолого-педагогических работников образования.

**Список источников**

1. Алехина С. В. Психолого-педагогическое сопровождение как условие эффективности инклюзивного образовательного процесса // Учиться и жить вместе: современные стратегии образования лиц с ограниченными возможностями здоровья: мат. межд. науч.-практ. конф. ЮНЕСКО / под ред. проф. Н. М. Прусс; д-ра пед. наук, проф. Ф. Г. Мухаметзяновой (Казань, 15–17 мая 2014 г.). Казань: Ун-т упр. «Тисби», 2014. С. 16–22.
2. Сопровождение профориентации, образования, трудоустройства молодых инвалидов в вузе / Ю. А. Афонькина [и др.] / под ред. О. А. Денисовой. Череповец: Череповец. гос. ун-т, 2019. 170 с.
3. Ключева Т. Н. Особенности психологического сопровождения образовательного процесса в условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования (на примере Самарской области) // Вестник практической психологии образования. 2012. № 3 (32). С. 14–29.
4. Технологии психолого-педагогического сопровождения, обеспечивающие преемственность организации образовательного процесса в условиях реализации современных ФГОС общего образования: методическое пособие для педагогических работников образовательных организаций общего образования / Д. В. Лубовский, И. Б. Умняшова, А. Ю. Шеманов, Е. В. Самсонова; под ред. С. В. Алехиной. М. : ФГБОУ ВО МГППУ, 2017. 168 с.
5. Современные технологии сопровождения в социальной работе: учебное пособие / М. В. Миронова, Н. С. Смолина, А. Е. Кириллова; под общ. ред. Н. С. Смолиной; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2023. 140 с.
6. Умняшова И. Б. Проектирование программы психолого-педагогического сопровождения процесса социализации одаренных школьников // Вестник практической психологии образования. 2017. № 2 (51). С. 32–43.
7. Умняшова И. Б. Психологическое сопровождение основной образовательной программы / И. Б. Умняшова, А. А. Кузнецова // Вестник Московского университета. Серия 20: Педагогическое образование. 2016. Октябрь – декабрь. № 4. С. 113–122.
8. Швецова М. Н. Понятие и сущность социально-психологического сопровождения // Межрегиональный открытый социальный институт. URL: <http://mosi.ru/ru/conf/articles/shvecova-mn-ponyatie-i-sushchnost-socialnopsihologicheskogo-soprovozhdeniya> (дата обращения: 25.11.2017).
9. Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 15.07.2019 № 2081-р «Об организации работы по оказанию психолого-педагогической помощи и психолого-педагогического сопровождения». URL: [https://k-obr.spb.ru/media/uploads/userfiles/2019/07/16/2081-r\\_19.PDF](https://k-obr.spb.ru/media/uploads/userfiles/2019/07/16/2081-r_19.PDF) (дата обращения: 25.11.2017).
10. Каштанова М. Н. Нормативно-правовое обеспечение деятельности службы сопровождения // Технологии в деятельности службы сопровождения: учебно-методическое пособие / под общ. ред. С. В. Кривых. СПб., 2020. С. 17–35.
11. Шепель В. М. Менталитет руководителя. Управленческое мышление. М. : Народное образование, 2010. 351 с.
12. Жданова М. А. Технологии профилактики и реабилитации в работе службы сопровождения // Академия профессионального образования. 2020. № 5(96). С. 43–58.
13. Кандаурова А. В. Разрешение конфликта средствами технологии медиации // Академия профессионального образования. 2020. № 6(97). С. 36–50.
14. Есикова Т. В. Оптимизация правового воспитания обучаемых посредством супервизии социального педагога // Право и образование. 2020. № 11. С. 73–81.
15. Мейер Пол Дж., Слекты Р. Пять столпов лидерства. Как преодолеть кризис руководства. М. : Рипол-Классик, 2006. 176 с.
16. Этюды о природе человека / И. И. Мечников. 4-е изд. М., 1913.
17. Каптерев П. Ф. Избранные педагогические сочинения / под ред. А. М. Арсеньева. М. : Педагогика, 1982.
18. Шепель В. М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология для менеджеров. М. : Народное образование, 1999. 543 с.
19. Шлиппе А. Ф., Швайцер Й. Учебник по системной терапии и консультированию / А. Ф. Шлиппе, Й. Швайцер. М. : Институт консультирования и системных решений, 2016. 376 с.



20. Петронюк И. С. Технологии системной терапии отношений в работе службы сопровождения // Технологии в деятельности службы сопровождения: Учебно-методическое пособие / под общ. ред. С. В. Кривых. СПб., 2020. С. 197–215.

### References

1. Pruss N. M., Muhametzyanovoj F. G. Alekhina S. V. (eds.) Psihologo-pedagogicheskoe soprovozhdenie kak uslovie effektivnosti inklyuzivnogo obrazovatel'nogo processa. In: Uchit'sya i zhit' vmeste: sovremennye strategii obrazovaniya lic s ogranichennymi vozmozhnostyami zdorov'ya: mat. mezhd. nauch.-prakt. konf. YUNESKO / (Kazan', 15–17 maya 2014 g.). Kazan': Un-t upr. «Tisbi», 2014: 16–22. (In Russ.).
2. Afon'kina Yu. A., Denisovoj O. A. (eds.) Soprovozhdenie proforientacii, obrazovaniya, trudoustrojstva molodyh invalidov v vuze. Cherepovec: Cherepovec. gos. un-t, 2019. (In Russ.).
3. Klyueva T. N. Osobennosti psihologicheskogo soprovozhdeniya obrazovatel'nogo processa v usloviyah realizacii federal'nogo gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standarta nachal'nogo obshchego obrazovaniya (na primere Samarskoj oblasti). In: Vestnik prakticheskoy psihologii obrazovaniya. 2012;3 (32). S. 14–29. (In Russ.).
4. Lubovskij D. V., Umnyashova I. B., Shemanov A. Yu., Samsonova E. V., Alekhinoj S. V. (eds.) Tekhnologii psihologo-pedagogicheskogo soprovozhdeniya, obespechivayushchie preemstvennost' organizacii obrazovatel'nogo processa v usloviyah realizacii sovremennyh FGOS obshchego obrazovaniya: metodicheskoe posobie dlya pedagogicheskikh rabotnikov obrazovatel'nyh organizacij obshchego obrazovaniya. Moscow: FGBOU VO MGPPU, 2017. (In Russ.).
5. Mironova M. V., Smolina N. S., Kirillova A. E., Smolinoj N. S. Sovremennye tekhnologii soprovozhdeniya v social'noj rabote: uchebnoe posobie. Ministerstvo nauki i vysshego obrazovaniya Rossijskoj Federacii, Ural'skij federal'nyj universitet. Ekaterinburg: Izd-vo Ural. un-ta, 2023. (In Russ.).
6. Umnyashova I. B. Proektirovanie programmy psihologo-pedagogicheskogo soprovozhdeniya processa socializacii odarennyh shkol'nikov. In: Vestnik prakticheskoy psihologii obrazovaniya. 2017;2 (51): 32–43. (In Russ.).
7. Umnyashova I. B., Kuznecova A. A. Psihologicheskoe soprovozhdenie osnovnoj obrazovatel'noj programmy. In: Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 20: Pedagogicheskoe obrazovanie. 2016. Oktyabr' – dekabr';4: 113–122. (In Russ.).
8. Shvecova M. N. Ponyatie i sushchnost' social'no-psihologicheskogo soprovozhdeniya. In: Mezhhregional'nyj otkrytyj social'nyj institut. Available from: <http://mosi.ru/ru/conf/articles/shvecova-mn-ponyatie-i-sushchnost-socialnopsihologicheskogo-soprovozhdeniya> [Accessed: 25th November 2017]. (In Russ.).
9. Rasporyazhenie Komiteta po obrazovaniyu Sankt-Peterburga ot 15.07.2019 № 2081-r «Ob organizacii raboty po okazaniyu psihologo-pedagogicheskoy pomoshchi i psihologo-pedagogicheskogo soprovozhdeniya». Available from: [https://k-obr.spb.ru/media/uploads/userfiles/2019/07/16/2081-r\\_19.PDF](https://k-obr.spb.ru/media/uploads/userfiles/2019/07/16/2081-r_19.PDF) [Accessed: 25th November 2017]. (In Russ.).
10. Kashtanova M. N., Krivyh S. V. Normativno-pravovoe obespechenie deyatel'nosti sluzhby soprovozhdeniya. In: Tekhnologii v deyatel'nosti sluzhby soprovozhdeniya: uchebno-metodicheskoe posobie. Saint-Petersburg, 2020: 17–35. (In Russ.).
11. Shepel' V. M. Mentalitet rukovoditelya. Upravlencheskoe myshlenie. Moscow: Narodnoe obrazovanie, 2010. (In Russ.).
12. Zhdanova M. A. Tekhnologii profilaktiki i rehabilitacii v rabote sluzhby soprovozhdeniya. In: Akademiya professional'nogo obrazovaniya. 2020;5(96): 43–58. (In Russ.).
13. Kandaurova A. V. Razreshenie konflikta sredstvami tekhnologii mediacii. In: Akademiya professional'nogo obrazovaniya. 2020;6(97): 36–50. (In Russ.).
14. Esikova T. V. Optimizaciya pravovogo vospitaniya obuchaemyh posredstvom supervizii social'nogo pedagoga. In: Pravo i obrazovanie. 2020;11: 73–81. (In Russ.).
15. Mejer Pol Dzh., Slekty R. Pyat' stolpov liderstva. Kak preodolet' krizis rukovodstva. Moscow: Ripol-Klassik, 2006. (In Russ.).
16. Mechnikov I. I. Etyudy o prirode cheloveka. Moscow, 1913. (In Russ.).
17. Kapterev P. F., Arsen'eva A. M. Izbrannye pedagogicheskie sochineniya. Moscow: Pedagogika, 1982. (In Russ.).
18. Shepel' V. M. Chelovekovedcheskaya kompetentnost' menedzhera. Upravlencheskaya antropologiya dlya menedzherov. Moscow: Narodnoe obrazovanie, 1999. 543 s. (In Russ.).

19. Shlippe A. F., Shvajser J. Uchebnik po sistemnoj terapii i konsul'tirovaniyu. Moscow: Institut konsul'tirovaniya i sistemnyh reshenij, 2016. (In Russ.).

20. Petronyuk I. S., Krivyh S. V. Tekhnologii sistemnoj terapii otnoshenij v rabote sluzhby soprovozhdeniya. In: Tekhnologii v deyatel'nosti sluzhby soprovozhdeniya: Uchebno-metodicheskoe posobie. Saint-Petersburg, 2020: 197–215. (In Russ.).

**Информация об авторе**

**Information about the author**

**И. С. Петронюк** – кандидат педагогических наук

**I. S. Petronyuk** – Candidate of Science (Pedagogy)

Статья поступила в редакцию 25.09.2023;  
одобрена после рецензирования 21.10.2023;  
принята к публикации 25.12.2023.

The article was submitted 25.09.2023;  
approved after reviewing 21.10.2023;  
accepted for publication 25.12.2023.