



Габелая И. В.

Управленческий цикл рабочей программы воспитания СПО



Учебно-методическое пособие



И. В. Габелая

**УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ЦИКЛ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ВОСПИТАНИЯ СПО**

Учебно-методическое пособие

Электронное текстовое издание

Санкт-Петербург
Наукоемкие технологии
2026

© Габелая И. В., 2026
ISBN 978-5-00271-074-4

УДК 377.1
ББК 74.4
Г12

Рецензенты:

Надежда Александровна Вершинина, доктор педагогических наук,
Санкт-Петербургская академия постдипломного
педагогического образования (СПб АППО);
Елена Николаевна Веснинова, кандидат педагогических наук,
Санкт-Петербургская академия постдипломного
педагогического образования (СПб АППО)

Г12 Габелая И. В. Управленческий цикл рабочей программы воспитания СПО [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие. – СПб.: Научные технологии, 2026. – 62 с. – URL: <https://publishing.intelgr.com/archive/Upravlencheskii-tsikl-rabochei-programmi-vospitaniya-SPO.pdf>.

ISBN 978-5-00271-074-4

Данное учебно-методическое пособие создано на основе систематического мониторинга рабочих программ воспитания профессиональных образовательных организаций Санкт-Петербурга, а также многолетнего практического опыта автора в системе СПО. За три года проведено более 200 экспертиз программ, организовано 12 курсов ДПО для свыше 350 руководителей и педагогов. Выявленные вызовы и успешные практики легли в основу представленной модели управленческого цикла воспитания по принципу: анализ → планирование → реализация → контроль.

Пособие служит практико-ориентированным руководством по управлению воспитательным процессом. В нём раскрываются теоретико-нормативные основы, методология проектирования рабочей программы воспитания, механизмы системы поощрений и профилактики, роль кураторской деятельности, а также инструменты мониторинга. Все положения подкреплены готовыми практическими приложениями: чек-листами, шаблонами, анкетами и учебными планами, что обеспечивает непосредственную применимость материалов.

Издание адресовано руководителям и заместителям директоров по УВР, советникам по воспитанию, кураторам, педагогам-наставникам и специалистам служб сопровождения. Пособие может использоваться как самостоятельный ресурс, а также в контексте аудита программ, экспертной оценки, сопровождения аккредитации, проведения методических семинаров и разработки локальных нормативных актов.

УДК 377.1
ББК 74.4

ISBN 978-5-00271-074-4

© Габелая И. В., 2026

Учебное издание

Габелая Инга Валерьевна

**Управленческий цикл
рабочей программы воспитания СПО**

Учебно-методическое пособие

Электронное текстовое издание

Подписано к использованию 19.01.2026

Объем издания – 3,8 Мб.

Издательство «Наукоемкие технологии»

ООО «Корпорация «Интел Групп»

<https://publishing.intelgr.com>

E-mail: publishing@intelgr.com

Тел.: +7 (812) 945-50-63

Интернет-магазин издательства

<https://shop.intelgr.com/>

ISBN 978-5-00271-074-4



9 785002 710744 >

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ.....	5
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ СОКРАЩЕНИЙ	7
ВВЕДЕНИЕ	8
ЦИКЛИЧЕСКИЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ВОСПИТАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ	11
ТРЕБОВАНИЯ К СТРУКТУРЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ВОСПИТАНИЯ	19
АНАЛИЗ, ПЛАНИРОВАНИЕ, РЕАЛИЗАЦИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	24
КОНТРОЛЬ КАЧЕСТВА ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ: ОТ УРОКА К СИСТЕМЕ	33
АНАЛИЗ И КОРРЕКТИРОВКА ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ	36
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	39
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ	40
ПРИЛОЖЕНИЯ	42

ПРЕДИСЛОВИЕ

Настоящее учебно-методическое пособие подготовлено на основе **систематического мониторинга рабочих программ воспитания** профессиональных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию, а также **многолетнего практического опыта автора** в системе среднего профессионального образования и реализации программ повышения квалификации педагогических работников по вопросам воспитательной деятельности.

За последние три года проведено более **200 экспертных обследований рабочих программ воспитания СПО**, организовано 12 курсов дополнительного профессионального образования (36–72 академ. ч.) для свыше 350 руководителей и педагогов: заместителей директоров по УВР, кураторов студенческих групп, преподавателей-наставников, советников по воспитанию и специалистов служб сопровождения. Накопленные эмпирические данные, выявленные системные вызовы и успешные практики легли в основу разработанной в пособии **модели управленческого цикла воспитания**, реализуемой по принципу: **анализ → планирование → реализация → контроль → анализ**.

Пособие представляет собой практико-ориентированное руководство по эффективному управлению воспитательным процессом в организациях СПО. В нём раскрываются:

- теоретические основы и нормативно-правовое обеспечение воспитательной деятельности;
- методология **проектирования рабочей программы воспитания**, включая три уровня планирования (стратегический, тактический, оперативный);
- механизмы реализации **системы поощрений** (опорой на традиционные ценности) и **комплексной профилактики**;
- роль **кураторской деятельности** как ключевого звена в социализации, профессиональном самоопределении и поддержке обучающихся;
- инструменты **мониторинга и оценки эффективности** – от «Педагогического компаса» до SWOT-диагностики.

Все теоретические положения сопровождаются **практическими приложениями**: чек-листами, шаблонами, анкетами, организационными диаграммами и учебно-тематическими планами курсов ДПО, что обеспечивает непосредственную применимость материалов в реальной управленческой и педагогической деятельности.

Учебно-методическое пособие предназначено:

- руководителям и заместителям директоров по учебно-воспитательной работе в СПО;
- советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- председателям методических объединений и координаторам воспитательной работы;

- кураторам (классным руководителям) и педагогам-наставникам;
- специалистам служб сопровождения (психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам);
- слушателям программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки в сфере управления воспитанием.

Пособие может использоваться не только как самостоятельный методический ресурс, но и в более широком практическом контексте, в том числе при проведении внутреннего и внешнего аудита рабочих программ воспитания, организации экспертной оценки локальных нормативных актов и воспитательных практик, сопровождении процедур аккредитации и лицензирования, реализации программ дополнительного профессионального образования, проведении методических семинаров и школ наставников, а также при разработке и актуализации локальных документов (РПВ, КПВР, положений о кураторстве, систем поощрений и профилактики).

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ СОКРАЩЕНИЙ

АНВ – анализ воспитательного процесса
БД – безопасность деятельности
ВР – воспитательные результаты
КД – кадровое обеспечение воспитательного процесса
КПВР – календарный план воспитательной работы
ЛНА – локальные нормативные акты
ОК – общие компетенции
ОП – образовательная программа
ОПОП – основная профессиональная образовательная программа
ОП СПО – образовательная программа среднего профессионального образования
ОВЗ – обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья
ПК – профессиональные компетенции
ПО – производственное обучение
РПВ – рабочая программа воспитания
СП – система поощрений
СПО – среднее профессиональное образование
УТП – учебно-тематическое планирование
ФГОС СПО – Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования

ВВЕДЕНИЕ

Принцип «5П» – правильное планирование предотвращает падение производительности – является основополагающим при организации воспитательного процесса в системе среднего профессионального образования. Этот подход, изначально сформулированный Питером Друкером как основополагающий принцип менеджмента, актуален и для сферы образования, где качественное планирование становится залогом успешной реализации поставленных целей.

Цель данного пособия – создать условия для эффективной разработки, внедрения и оценки рабочих программ воспитания, соответствующих требованиям Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования (далее – ФГОС СПО), положениям Примерной рабочей программы воспитания (ПРПВ), а также профессиональным стандартам педагога и руководителя организации СПО.

Достижение указанной цели предполагает решение следующих **задач**:

1. **Обеспечение соответствия** структуры и содержания рабочей программы воспитания требованиям Примерной программы воспитания, утвержденной Министерством просвещения России. Данная программа определяет восемь направлений воспитательной деятельности, каждое из которых направлено на формирование у обучающихся ключевых личностных и профессиональных качеств [11].

2. **Интеграция воспитательных задач** в учебный процесс, включая формирование общих (ОК) и профессиональных компетенций (ПК), что является обязательным требованием ФГОС СПО [7]. Это требует не только проведение внеаудиторных мероприятий, но и их осмысленную связь с учебными дисциплинами, практиками и проектной деятельностью.

3. **Укрепление взаимосвязи** рабочих программ воспитания с профессиональными стандартами педагога и руководителей СПО. Воспитательная деятельность рассматривается как одна из основных функций педагогов и мастеров производственного обучения, включающая участие в разработке и реализации воспитательных модулей, формировании профессионально значимых качеств личности, анализе эффективности воспитательной деятельности [9, 10].

4. **Создание методической основы для анализа и оценки эффективности** воспитательного процесса, включая применение диагностических инструментов, сбор обратной связи от участников образовательного процесса, использование цифровых технологий и портфолио студентов [3].

5. **Развитие системы партнерских отношений** как в педагогическом коллективе, так и с партнерами, включая родителей, работодателей, общественные организации, представителей культуры и бизнеса, что способствует комплексному и социально значимому воспитанию будущих специалистов [1].

Таким образом, данное пособие представляет собой практический инструмент реализации государственной политики в области воспитания в системе среднего профессионального образования, основанный на принципах системного пла-

нирования и управления формирования социально ответственной, профессионально зрелой и духовно развитой личности студента в соответствии с указом Президента РФ № 309 от 07.05.2024 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» [13].

Нормативно-правовая база

Разработка и реализация рабочих программ воспитания в организациях среднего профессионального образования осуществляется в строгом соответствии с действующей нормативно-правовой базой, которая обеспечивает единство требований к содержанию, структуре и организации воспитательного процесса. Основными документами, которые здесь рассматриваются и регулируют проектирование воспитательного процесса, являются:

Примерная рабочая программа воспитания для организаций СПО [11], закреплённая Федеральным законом от 31.07.2020 № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “Об образовании в Российской Федерации” по вопросам воспитания обучающихся» [16], разработана ФГБНУ «Институт изучения семьи, детства и воспитания» с учетом «Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам СПО», утвержденного приказом Минпросвещения России от 24.08.2022 № 762 [8].

ФГОС СПО, реализуемый в рамках приказа Минпросвещения России от 12.08.2022 № 732 [7], устанавливает обязательные требования к структуре основной профессиональной образовательной программы (ОПОП), включая воспитательную составляющую как неотъемлемую часть образовательного процесса, направленную на формирование у обучающихся ОК и ПК, а также развитие профессионально значимых качеств личности.

Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования» утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 марта 2025 года № 136н, вступивший с 1 сентября 2025 года и действующий до 1 сентября 2031 года [9]. В нем закреплены основные трудовые функции педагогического работника, в том числе воспитательная деятельность, которая включает:

- участие в разработке и реализации программ воспитания;
- взаимодействие с родителями и социальными партнерами;
- использование цифровых технологий в воспитательном процессе;
- анализ эффективности воспитательной деятельности.

Этот документ определяет профессиональные обязанности преподавателей и мастеров производственного обучения по формированию личностных качеств у обучающихся и интеграции воспитательных задач в учебный процесс.

Профессиональный стандарт «Руководитель профессиональной образовательной организации», утвержденный приказом Минтруда России от 21.03.2025 № 137н [10], определяющий ответственность руководителя за реализацию воспитательной политики учреждения, обеспечение условий для функционирования

ния воспитательной системы, координацию педагогического коллектива и взаимодействие с внешними партнерами. В рамках данного стандарта подчеркивается необходимость:

- утверждения рабочих программ воспитания;
- контроля их исполнения;
- анализа результативности внеучебной деятельности;
- развития цифровой образовательной среды, включая воспитательную составляющую.

Совокупность указанных нормативных документов формирует единое правовое поле, в рамках которого осуществляется разработка и реализация рабочих программ воспитания в организациях СПО. Эти документы обеспечивают:

- системность и преемственность воспитательного процесса;
- соответствие федеральным требованиям;
- профессионализм и ответственность педагогов и руководителей;
- эффективность воспитательного процесса как части образовательной программы.

ЦИКЛИЧЕСКИЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ВОСПИТАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ

Теоретические основы управления воспитательным процессом в системе среднего профессионального образования строятся на принципах **системности, целостности и непрерывности**. Управление воспитательной деятельностью, схематично представленное на рисунке 1, представляет собой динамическую систему, в которой каждый этап органично связан с предыдущим и последующим. Система функционирует по принципу замкнутого цикла, что обеспечивает преемственность и устойчивое развитие воспитательного процесса.

Основной теоретической базой выступает классический управленческий цикл: **анализ → планирование → реализация → контроль → анализ**.

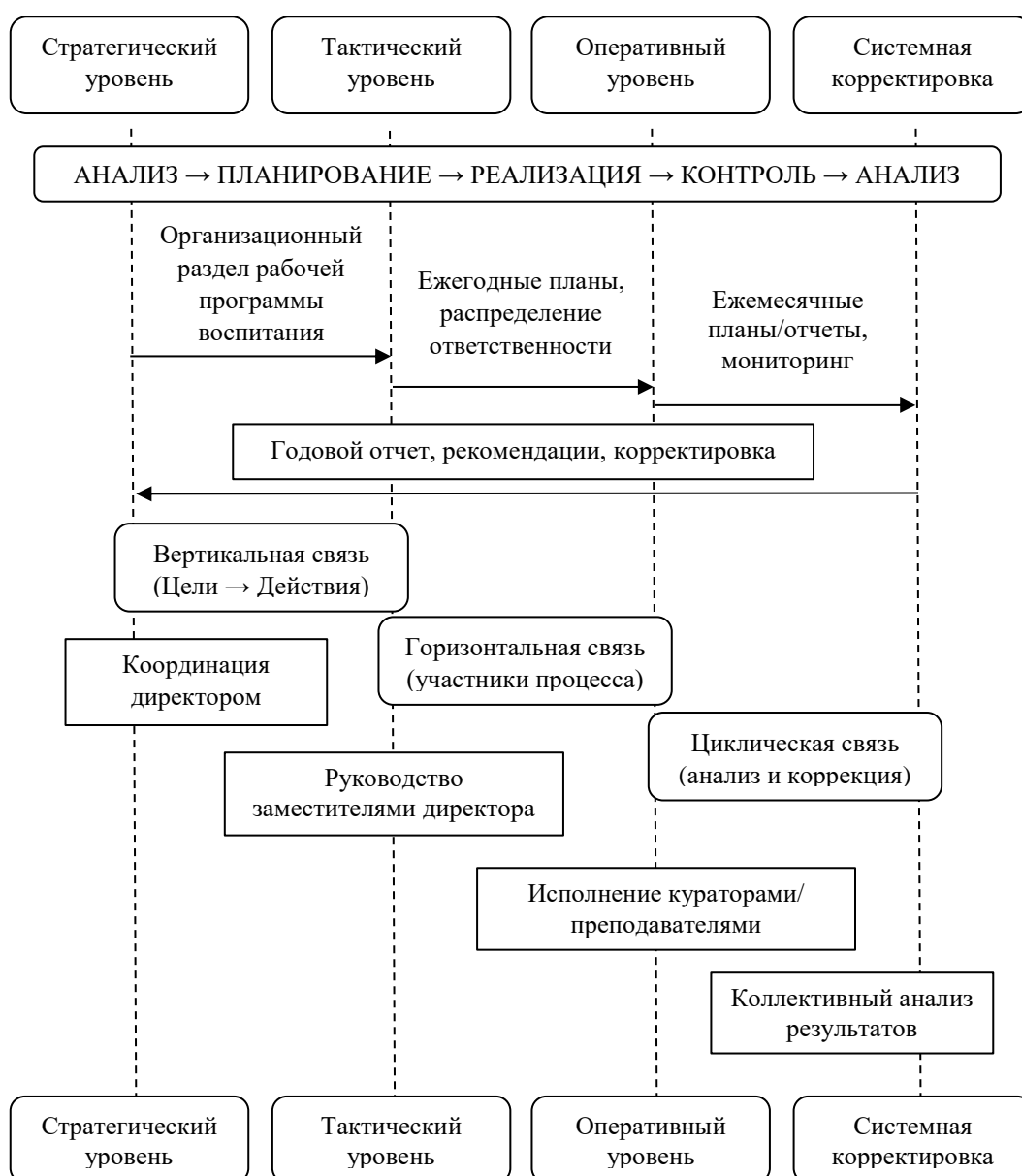


Рис. 1 – Цикл управления воспитательным процессом

Данный подход обеспечивает:

- структурированность и последовательность управленческих решений;
- наличие обратной связи как механизма постоянного совершенствования;
- соответствие требованиям ФГОС СПО, Примерной рабочей программы воспитания и профессиональных стандартов [7, 11, 16].

Цикл управления воспитательным процессом включает в себя следующие этапы:

1. Анализ – на данном этапе проводится диагностика текущего состояния воспитательной работы: изучается контингент обучающихся, анализируются результаты деятельности за предыдущие периоды, выявляются проблемные зоны и потребности в корректировке [10]. В качестве материалов для анализа ситуации используются результаты педагогического наблюдения, анкетирования, тестирования, интервьюирования, содержание социальных паспортов групп, отчетной документации, а также результаты опросов работодателей и социальных партнеров.

2. Планирование – на основе результатов анализа разрабатываются рабочая программа воспитания (РПВ) и календарный план воспитательной работы (КПВР). Планирование осуществляется с учетом:

- требований ФГОС СПО [7];
- положений Примерной рабочей программы воспитания [11];
- запросов социальных партнеров и особенностей контингента.

Координация процесса возлагается на руководителей, заведующих учебными площадками и старших мастеров производственного обучения [9].

3. Реализация – этап включает организационное и методическое обеспечение воспитательной деятельности:

- распределение функциональных обязанностей между участниками образовательного процесса;
- создание необходимых условий (материально-технических, кадровых, информационных);
- взаимодействие с внешними партнерами (работодателями, общественными организациями, выпускниками) для обеспечения практико-ориентированной направленности [10].

Эффективная реализация возможна лишь при условии вовлечения всего педагогического коллектива и обеспечения междисциплинарного взаимодействия [1].

4. Контроль – система мониторинга охватывает все направления воспитательной работы и реализуется в трех формах:

- диагностический (в начале периода – выявление исходного уровня);
- текущий (в процессе – выявление отклонений и коррекция);
- итоговый (по завершении – оценка достижения целевых ориентиров) [4].

Методики оценки включают анализ выполнения показателей, портфолио достижений (педагогов и студентов), результатов анкетирования, экспертную оценку и анализ документации [3].

5. Анализ (итоговый/начальный) – завершающий этап, заключается в интерпретации полученных данных, формулировании выводов и выработке рекомендаций для корректировки РПВ на следующий цикл (начальный). Результаты анализа фиксируются в аналитических справках и используются при обновлении стратегического планирования [17].

Преимущества циклического подхода

Применение циклической модели управления воспитательным процессом обеспечивает следующие преимущества:

- **Системность** – структурированность всех этапов, исключая фрагментарность и спонтанность решений;
- **Эффективность** – высокая результативность за счет обратной связи; согласно принципу Парето, до 80% результата достигается за счет 20% усилий, приходящихся на качественный анализ и стратегическое планирование [1];
- **Гибкость** – возможность оперативной корректировки на любом этапе в ответ на изменения внешней и внутренней среды;
- **Ответственность** – четкое распределение функций и зон ответственности повышает персональную и коллективную ответственность участников [9, 10];
- **Непрерывность** – цикличность обеспечивает постоянное развитие и рефлексивное совершенствование системы [2];
- **Обратная связь** – механизм повторного анализа позволяет своевременно выявлять дисбалансы и корректировать действия.

Таким образом, циклический подход способствует комплексному развитию личности обучающегося, обеспечивает соответствие федеральным требованиям и повышает качество образовательной деятельности в целом.

Уровни планирования воспитательной работы

В системе СПО можно выделить три уровня планирования: стратегический, тактический и оперативный – образующие единую вертикаль управления.

Стратегический уровень: рабочая программа воспитания

РПВ является основным стратегическим документом, регламентирующим воспитательную деятельность образовательной организации на 3–5 лет [11]. Согласно Федеральному закону № 304-ФЗ [16], РПВ разрабатывается на основе Примерной рабочей программы воспитания, утвержденной Минпросвещением России, а также с учетом примерных программ по укрупненным группам профессий и специальностей (размещенных на сайте ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования») [8].

Для обеспечения качества разработки рекомендуется:

1. Создание инициативной группы разработчиков во главе с заместителем директора по УВР, с распределением зон ответственности и поэтапным обсуждением на методических советах.
2. Ориентация на нормативно-правовую базу: Указ Президента РФ № 309 [13], Указ № 809 [14], Указ № 858 [15], ФЗ № 304-ФЗ [16], профстандарты

«Специалист в области воспитания», «Руководитель профессиональной образовательной организации», «Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования» (Приложение № 1).

3. Систематизация существующей практики – с выделением организационных блоков, форм работы, корпоративных традиций и их соотносением с программой развития учреждения.

4. Готовность к динамической актуализации – РПВ должна рассматриваться как «живой» документ, подлежащий ежегодной корректировке на основе анализа и мониторинга [17].

Стратегическое планирование предполагает проведение комплексного анализа:

- кадрового потенциала;
- нормативной базы федерального, регионального и локального уровней;
- особенностей контингента и в т. ч. ОВЗ;
- материально-технических и цифровых ресурсов;
- запросов от партнеров и их удовлетворенность;
- системы поощрений и профилактики [5].

Результаты этого анализа ложатся в основу **организационного раздела РПВ** и служат отправной точкой для ее разработки (см. Приложение 5).

Тактический уровень: ежегодный и ежемесячный планы

Ежегодный КПВР детализирует РПВ на учебный год, включая мероприятия по всем восьми направлениям воспитания, сроки, ответственных и ожидаемые результаты. КПВР согласуется с Перечнем мероприятий федерального календарного плана для СПО.

Ежемесячные планы обеспечивают гибкость, позволяя вносить оперативные корректировки и отслеживать динамику выполнения [2].

Оперативный уровень: ежедневная работа и документация

Оперативная деятельность сосредоточена на повседневных аспектах воспитательной работы, таких как контроль посещаемости, успеваемости, дисциплины, индивидуальной работы с обучающимися (в т. ч. через социальный паспорт группы), а также на организации классных часов, мероприятий, волонтерской и проектной деятельности.

Ведение документации – не формальность, а условие прозрачности и оценки качества работы [9]. Обязательные документы (согласно разъяснениям Минпросвещения от 03.09.2021):

- журнал группы;
- план воспитательной работы (годовой, месячный);
- документация по классным часам;
- социальные паспорта и индивидуальные планы сопровождения;
- учет посещаемости и успеваемости [9].

Эффективность деятельности куратора оценивается по критериям:

- учебные достижения и посещаемость;
- активность студенческого самоуправления;
- качество взаимодействия с родителями и коллегами;
- соблюдение законодательства и локальных нормативов;
- вовлеченность в общественно полезную деятельность;
- ведение портфолио достижений [1].

Примерами цифровой трансформации документационного сопровождения являются:

- «Дневник куратора» в СПб ГБПОУ «Российский колледж традиционной культуры» – ведется на весь период обучения;
- «Журнал учебно-воспитательной работы с группой» в СПб ГБПОУ «Колледж метрополитена и железнодорожного транспорта» – облачный формат с многоуровневым доступом и соблюдением требований ФЗ-152.

СИСТЕМА ПОощРЕНИЙ И СИСТЕМА ПРОФИЛАКТИКИ

Реализация стратегического и тактического планирования подразумевает создание условий для развития личности, для самоопределения и социализации на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, формирование у обучающихся чувства патриотизма, гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимного уважения, бережного отношения к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации, природе и окружающей среде [11].

Воспитательный процесс требует комплексного подхода, включающего:

- **инструментальный подход** – стимулирование позитивного поведения через систему поощрений;
- **профилактический подход** – предупреждение девиантного поведения и минимизацию рисков. Такая дуальность отражает диалектическое единство мотивации и защиты, что соответствует принципам гуманистической педагогики и требованиям ФГОС СПО [11].

1. Инструментальный подход: система поощрений как ресурс развития.

Система поощрений – это не просто механизм вознаграждения, а педагогический инструмент формирования внутренней мотивации, профессиональной идентичности и гражданской ответственности. Она должна быть:

- многоуровневой (кураторский и административный уровни);
- вариативной (индивидуальные и коллективные формы);
- направленной на нематериальные ценности, в соответствии с Указом Президента РФ № 809, где подчеркивается приоритет «духовного над материальным» [14].

Особое внимание следует уделить ограничению роли стипендий как формы поощрения. Согласно Федеральному закону № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», **стипендия – это социальная гарантия**, а не поощрение. Выплата академических, повышенных и именных стипендий осуществляется уполномоченными государственными органами (в т. ч. Комитетом по науке и высшей школе Санкт-Петербурга), а не образовательной организацией. Учреждение может лишь **обеспечить условия для участия** в конкурсном отборе на получение именных стипендий [16]. Таким образом, поощрение – это не денежное вознаграждение, а **признание заслуг**, предоставление **возможностей для роста** и включения в значимые социальные практики.

Эффективная система поощрений должна соответствовать принципам **непрерывного профессионального развития** и компетентностного подхода, заложенным в Примерной рабочей программе воспитания [1], а также способствовать формированию не только профессиональных, но и **личностно-ценностных качеств**, необходимых для трудовой мотивации и самореализации [17].

Ключевые принципы построения системы поощрений:

1. **Нематериальный характер преобладания** – приоритет устных и письменных форм признания (благодарности, рекомендации), символических атрибутов (грамоты, дипломы), возможностей участия в значимых мероприятиях.

2. **Профессиональная направленность** – поощрения должны моделировать реальные условия профессиональной среды: участие в деловых встречах, делегирование полномочий, получение спецодежды или инструментов с логотипом работодателя.

3. **Соответствие традиционным российским ценностям**, закрепленным в Указе Президента № 809 [14]: созидательный труд, коллективизм, патриотизм, уважение к старшему поколению.

В таблице 1 приведен примерный перечень ранжирования поощрений по уровням ответственности.

Таблица 1

Ранжирование поощрений по уровням ответственности

Уровень	Примеры поощрений	Педагогический эффект
Первый (кураторский)	Устная похвала (индивидуальная/публичная) Рекомендация к участию в проектах Делегирование функций в органах самоуправления Участие в церемонии подъема Государственного флага РФ Характеристика-рекомендация Публикация в соцсетях учреждения	Персонализация, оперативность, формирование базового доверия и мотивации

Уровень	Примеры поощрений	Педагогический эффект
Второй (административный)	Вручение грамот на итоговых церемониях Публикация на сайте и в СМИ Включение в «Галерею лучших студентов» Участие в совете учреждения Встречи с экспертами и работодателями Награждение спецодеждой/инструментами от партнеров Рекомендация к трудоустройству в ведущие компании	Публичное признание, формирование профессионального имиджа, вовлечение в корпоративную культуру

Организационные принципы функционирования системы поощрений:

Публичность и открытость – награждения проводятся в присутствии значительного числа обучающихся.

Соответствие укладу учреждения – артефакты и процедуры должны отражать ценности, символику и традиции колледжа.

Регулярность и иерархия – награждения приурочены к значимым событиям (итоги семестра, конкурсные события федерального/регионального уровня) с участием партнеров и представителей власти.

Баланс индивидуального и коллективного поощрения – для снижения конкуренции и укрепления командного духа.

Вовлечение студентов в процесс – через органы самоуправления (например, голосование за номинантов).

Такая система способствует преодолению кризиса ценностей, формирует установку на **созидательный труд, коллективную ответственность и профессиональную гордость**, что соответствует духу государственной политики в области воспитания [13, 14, 15].

2. Профилактический подход: обеспечение безопасной и поддерживающей среды.

Система профилактики – это не реакция на правонарушения, а проактивная педагогическая стратегия, направленная на создание условий, исключающих возникновение рисков. Она основана на межведомственном взаимодействии и реализуется как в рамках модуля «Профилактика и безопасность» РПВ [11], так и через интеграцию профилактических задач во все направления воспитания.

Ключевые приоритеты профилактической деятельности:

1. Защита прав и законных интересов несовершеннолетних – как основа этико-правового регулирования.
2. Духовно-нравственное развитие, в т. ч. формирование устойчивых ценностных ориентиров в соответствии с Указом Президента РФ № 809 [14].
3. Применение восстановительных практик и медиации – вместо карательных мер.
4. Интеллектуальное развитие как барьер против деструктивных влияний информационной среды.
5. Формирование уважения к закону и правопорядку – через правовое просвещение.
6. Патриотическое воспитание, способствующее чувству принадлежности к обществу и государству [11].

Основные направления реализации модуля «Профилактика и безопасность»:

1. Создание в учреждении безопасной воспитательной среды (психологической, информационной, антитеррористической).
2. Вовлечение обучающихся в профилактические проекты: антикоррупционные, антинаркотические, антитабачные, по цифровой гигиене, дорожной безопасности, ГО и ЧС и др.
3. Системный мониторинг семей (особенно в сложной жизненной ситуации), взаимодействие с социальными службами.
4. Психолого-педагогическая поддержка групп риска (в т. ч. через тьюторское сопровождение).
5. Развитие у обучающихся навыков саморефлексии, самоконтроля и устойчивости к групповому давлению.
6. Поддержка инициатив обучающихся и педагогов по укреплению безопасности жизнедеятельности.

Участники межведомственного взаимодействия:

1. Комиссии по делам несовершеннолетних.
2. Органы соцзащиты, здравоохранения, опеки и попечительства.
3. Психолого-медико-педагогическая комиссии.
4. Органы полиции, службы занятости, молодежные центры.
5. Эксперты: уполномоченные по правам ребенка, представители некоммерческих организаций, посольств (в мультикультурных регионах), социальные партнеры (Дворцы молодежи, Центры психолого-медико-социального сопровождения, Комплексный центр социального обслуживания населения и др.).

Важно подчеркнуть: целевой аудиторией профилактики являются не только обучающиеся, но и родители (в рамках просветительских программ), и педагоги (в рамках повышения компетенций по раннему выявлению рисков).

Организационное обеспечение профилактики в Санкт-Петербурге

Ежегодно в СПО учреждениях разрабатывается Комплексный план по профилактике негативных явлений, включающий направления:

- психолого-педагогическое сопровождение;
- тьюторская поддержка;
- деятельность служб медиации.

Методическую поддержку по данному направлению оказывает Центр психолого-педагогического сопровождения и профилактики негативных явлений, созданный при СПб ГБПОУ «Петербургский педагогический колледж им. Н. А. Некрасова».

В приложениях к пособию представлены <https://clck.ru/3N3BgC>:

- типовой **социальный паспорт группы**;
- «Дневник куратора» (СПб ГБПОУ «Российский колледж традиционной культуры»);
- «Журнал учебно-воспитательной работы с группой» в цифровом формате (СПб ГБПОУ «Колледж метрополитена и железнодорожного транспорта»);
- темы **инструктивных бесед** о законопослушном поведении.

Системы поощрения и профилактики образуют единый воспитательный контур, где поощрение стимулирует развитие, а профилактика защищает от деструкции. Их эффективность основана:

- на **соответствии нормативным требованиям** (ФГОС СПО [7], ПРПВ [11], профстандарты [9, 10]);
- **опоре на традиционные ценности** (Указы № 809 [14], № 309 [13], № 858 [15]);
- **вовлечении всех субъектов образовательного процесса** – от куратора до социальных партнеров [1];
- **системности и цикличности управленческого подхода** (анализ → планирование → реализация → контроль → коррекция) [17].

Такой подход соответствует современной парадигме воспитания как управления развитием, ориентированного на формирование социально ответственной, профессионально компетентной и духовно устойчивой личности будущего специалиста.

ТРЕБОВАНИЯ К СТРУКТУРЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ВОСПИТАНИЯ

Рабочая программа воспитания представляет собой не формальный отчетный документ, а стратегический управленческий инструмент, определяющий содержание, методы, организационные механизмы и критерии эффективности воспитательного процесса в организации среднего профессионального образования. РПВ фиксирует, каким образом будет обеспечиваться развитие личности обучающегося – формирование его гражданской идентичности, профессионально значимых качеств, ценностных установок и компетенций в соответствии с требованиями государственной политики в сфере воспитания [11, 13, 14].

Для достижения устойчивого результата структура РПВ должна соответствовать проверенной модели, закреплённой в Примерной рабочей программе воспитания [11], и учитывать положения **ФГОС СПО третьего поколения**, впервые включившего воспитательную составляющую как обязательный элемент основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) [7].

На рисунке 2 представлены три раздела и приложения. Второй раздел – содержательный – представлен в рисунке в двух обязательных составляющих:

- Уклад образовательной организации – системное описание порядка жизни колледжа: традиций, символики, норм взаимодействия, этических принципов и корпоративной культуры. Уклад обеспечивает преемственность поколений и устойчивость воспитательной среды [5].

- Модули воспитательной работы – тематические блоки, реализующие задачи по каждому из восьми направлений воспитания (см. ниже). Модули могут быть инвариантными (федеральная повестка: патриотическое воспитание, Госсимволы РФ и др.) и вариативными (профессионально-ориентированные: «Этика профессии», «Корпоративная культура работодателя» и др.).



Рис. 2 – Инвариантная структура рабочей программы воспитания

Такая структура обеспечивает:

- **системность** – все элементы взаимосвязаны и подчинены единой цели;
- **преемственность** – переход от стратегического планирования к оперативной реализации;
- **измеримость** – прямая связь целевых ориентиров с индикаторами и методами оценки [11].

Целевой раздел: цель, задачи, направления и целевые ориентиры воспитания.

Любое педагогическое действие начинается с формулирования цели. Это относится и к воспитательной работе, которая направлена на развитие личности обучающегося, его гражданской ответственности, патриотизма, трудовой мотивации,

экологической культуры и научного мышления. И цель воспитания в СПО является инвариантной для всех образовательных организаций, поскольку она закреплена в федеральных стандартах и государственной политике в сфере образования.

Цель воспитания обучающихся – развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, формирование у обучающихся чувства патриотизма, гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимного уважения, бережного отношения к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации, природе и окружающей среде [11].

В рамках этой цели выделяются **пять инвариантных задач воспитания** [11], каждая из которых включает содержание и формы реализации (табл. 2):

Таблица 2

Инвариантные задачи воспитания СПО и пояснения к ним

1. Усвоение обучающимися знаний о нормах, духовно-нравственных ценностях, выработанных российским обществом (социально значимых знаний)	
Содержание задачи	Учащиеся осваивают систему знаний о традиционных Российских ценностях, правовой культуре, историко-культурном наследии, этических нормах поведения и принципах взаимодействия в социуме
Форма реализации	Лекции, семинары, экскурсии, встречи с представителями профессии, проекты по истории и культуре, конкурсы и др.
2. Формирование и развитие осознанного позитивного отношения к ценностям, нормам и правилам поведения, принятым в российском обществе, современного научного мировоззрения, мотивации к труду, непрерывному личностному и профессиональному росту	
Содержание задачи	Создание условий для внутреннего принятия общественных норм и ценностей, развития стремления к саморазвитию, научному мышлению и профессиональной самореализации
Форма реализации	Наставничество, участие в научно-исследовательских работах, деловые игры, индивидуальные траектории развития, совместные проекты с работодателями и др.
3. Приобретение социокультурного опыта поведения, общения, межличностных и социальных отношений, в том числе в профессионально ориентированной деятельности	
Содержание задачи	Развитие коммуникативных навыков, умения работать в коллективе, уважительного отношения к другим людям; участие в мероприятиях, способствующих социальной адаптации и профессиональной подготовке

Форма реализации	Студенческое самоуправление, волонтерство, деловые игры, конференции, проектная деятельность, тематические недели и др.
4. Подготовка к самостоятельной профессиональной деятельности с учетом получаемой квалификации (социально значимый опыт) на благо своей семьи, народа, Родины и государства	
Содержание задачи	Осознание будущей профессии, развитие профессиональной этики, ответственности перед обществом, готовности применять знания в реальной профессиональной среде
Форма реализации	Производственная практика, мастер-классы от работодателей, профориентационные мероприятия, участие в профессиональных конкурсах и др.
5. Подготовка к созданию семьи и рождению детей	
Содержание задачи	Формирование у обучающихся представлений о семейной жизни, роли родителей, значимости семьи в обществе и воспитании новых поколений граждан
Форма реализации	Тематические беседы, семинары по семейной психологии, участие в благотворительных акциях, проекты по здоровому образу жизни и др.

Направления воспитания, установленные Министерством просвещения России, охватывают все аспекты развития личности студента. К ним относятся:

- гражданское;
- патриотическое;
- духовно-нравственное;
- эстетическое;
- физическое и здоровьесберегающее;
- профессионально-трудовое;
- экологическое;
- научное познание.

Эти восемь направлений являются обязательным ориентиром для всей воспитательной работы и не могут объединяться или исключаться, поскольку каждое из них играет важную роль в становлении будущего специалиста. Важно подчеркнуть, что в соответствии с требованиями Примерной программы воспитания данные направления должны быть представлены в полном объеме и реализованы в целевых ориентирах. Совокупность целевых ориентиров по всем 8 направлениям составляет «Педагогический компас» (см. Приложение 3), являющийся методической основой для проектирования и анализа воспитательной деятельности.

Содержательный раздел: формы, виды деятельности, интеграция с учебным процессом.

Если целевой раздел отвечает на вопрос «зачем» проводится воспитательная работа, то содержательный раскрывает «как» и «чем» достигаются поставленные

цели. Здесь определяются конкретные формы и виды деятельности, которые используются в образовательной организации. Содержательный раздел обеспечивает логическую связь между целевыми установками и их реализацией через конкретные формы деятельности, а также отражает инвариантные требования и вариативную часть, адаптированную под специфику учреждения и профессии. Особое значение имеет интеграция воспитательных задач с учебным процессом. Это позволяет обеспечить связь между внеучебной деятельностью и освоением ОК и ПК. Например, дисциплина «Индивидуальный проект» может стать отправной точкой для проектной деятельности по экологическому воспитанию, а мастер-класс от представителя работодателя – способом формирования профессиональной этики. Такой подход делает воспитание не абстрактным понятием, а частью реальной образовательной среды, где формируются ключевые качества, необходимые для будущей профессиональной и общественной жизни.

В рамках РПВ и профстандартов предусмотрено широкое вовлечение в воспитательный процесс родителей, работодателей, общественных организаций, учреждений культуры и образования и выпускников. Например, привлечение выпускников к наставничеству и экспертной деятельности создает дополнительные возможности для мотивации обучающихся, а также для укрепления связи между колледжем и рынком труда. Это способствует формированию у студентов профессиональной идентичности и укреплению их готовности к профессиональному развитию.

Интеграция воспитательной работы в учебный процесс особенно актуальна в контексте требований ФГОС СПО, где подчеркивается необходимость формирования ОК и ПК как через учебные дисциплины, так и через внеучебную деятельность. Таким образом, содержательный раздел РПВ должен демонстрировать не только разнообразие форм и методов, но и их логическую связь с образовательными целями.

Организационный раздел

Как отмечает современный менеджмент: *«Если вы не можете измерить результат, вы не можете им управлять»*. Организационный раздел РПВ – это **система управления воспитательным процессом**, включающая следующие компоненты:

Кадровое обеспечение – распределение функций между директором, заместителями, кураторами, психологами, соцпедагогами и др. (см. Приложение 1) [9, 10].

Нормативно-методическая база – локальные акты, положения, инструкции, регламентирующие воспитательную деятельность.

Работа с ОВЗ – обеспечение доступной среды, индивидуальных программ сопровождения, взаимодействие с ПМПК.

Система поощрений – многоуровневые, преимущественно нематериальные формы признания, соответствующие принципу «приоритет духовного над материальным» [14].

Анализ воспитательного процесса – диагностика, мониторинг, оценка эффективности, SWOT-анализ, SMART-цели.

Для оценки эффективности реализации РПВ применяется комплексный подход, включающий:

- анкетирование обучающихся, родителей, педагогов и работодателей;
- педагогическое наблюдение;
- анализ портфолио, проектов и участия во внешних мероприятиях;
- оценку достижения целевых ориентиров по «Педагогическому компасу».

На основе полученных данных формируются аналитические справки, вырабатываются рекомендации и принимаются управленческие решения по корректровке РПВ, что обеспечивает ее динамичность и преемственность в цикле: анализ → планирование → реализация → контроль → анализ.

Таким образом, РПВ, построенная по данной структуре, становится не формальным документом, а живым **управленческим механизмом**, обеспечивающим соответствие воспитательного процесса:

- требованиям ФГОС СПО [7];
- положениям Примерной программы воспитания [11];
- ценностным установкам, закрепленным в Указах Президента РФ [13–15];
- трудовым функциям, определенным в профессиональных стандартах [9, 10].

АНАЛИЗ, ПЛАНИРОВАНИЕ, РЕАЛИЗАЦИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Анализ воспитательной работы

Первым этапом циклического подхода к управлению воспитательным процессом является **всесторонний анализ** существующей системы воспитания в образовательной организации. Результаты анализа служат основой для принятия обоснованных управленческих решений при формировании целевого, содержательного и организационного разделов РПВ. Такой анализ позволяет выявить текущие проблемы, определить задействованные ресурсы и спланировать дальнейшие действия на основе реального положения дел.

Анализ охватывает следующие основные аспекты:

- состояние и результативность воспитательной работы за период и предыдущие годы;
- уровень вовлеченности учащихся во внеучебную деятельность;
- наличие и эффективность форм взаимодействия с родителями, работодателями и социальными партнерами;
- степень использования цифровых технологий в воспитательном процессе;
- реализация мероприятий по всем восьми направлениям воспитания;
- соответствие структуры и содержания ранее разработанных программ нормативным требованиям [7, 11].

Для получения объективной информации используются различные методы диагностики: анкетирование, опросы, интервьюирование, наблюдение, экспертная оценка, а также анализ отчетных документов и портфолио обучающихся. Полученные данные позволяют не только зафиксировать «точку А» (исходное состояние), но и определить приоритетные направления развития на этапе планирования.

На этом же этапе проводится диагностика актуальных интересов и запросов современных студентов. Цель данного этапа – персонализировать воспитательный процесс, сделать его более значимым и мотивирующим для целевой аудитории, а также обеспечить его соответствие реальным запросам молодежи.

Основными задачами этого этапа являются:

- выявление актуальных запросов студентов в области личностного, гражданского, профессионального и культурного развития;
- определение уровня сформированности ОК;
- прогнозирование изменений в поведении, мотивации и ценностных установках обучающихся под влиянием воспитательных мероприятий.

Например, в СПб ГБ ПОУ «Промышленно-технологический колледж имени Н. И. Путилова» в конце 2024–2025 учебного года был проведен анализ воспитательной работы для актуализации РПВ и КПВР к следующему учебному году. Совместно с СПб АППО для этого была подготовлена анкета для педагогов и мастеров производственного обучения, студентов и кураторов, партнеров и работодателей. С электронной версией анкеты можно ознакомиться по ссылке в дополнительных материалах и использовать для создания собственных опросников, а также в Приложении 4.

Проведенный анализ позволил выявить ключевые аспекты эффективности воспитательной деятельности, ее сильные и слабые стороны, а также основные проблемы и потребности для дальнейшего совершенствования. Результаты свидетельствуют о высокой профессиональной ответственности педагогов, но при этом выявили системные проблемы, требующие комплексного подхода.

К ключевым выводам по итогам анализа относятся сильные стороны:

Высокая мотивация студентов: в большинстве групп (в 70–90% случаев) отмечается высокая вовлеченность студентов в мероприятия. Это подтверждается активным участием в конкурсах, проектах, спортивных соревнованиях и культурных мероприятиях.

Эффективное взаимодействие с социальными партнерами: педагоги отмечают успешное сотрудничество с предприятиями, организациями и участниками СВО. Такие мероприятия, как встречи с участниками СВО, экскурсии на производственные объекты и участие в выставках, получили положительную оценку.

Развитие студенческого самоуправления: активная работа студенческого совета, клубов и волонтерских организаций способствует формированию лидерских качеств и гражданской позиции у обучающихся.

Позитивная динамика в сплоченности групп: в 60% случаев педагоги отмечают рост сплоченности команды и повышение интереса студентов к участию в районных и городских конкурсах.

Проблемные зоны и приоритеты развития:

Внедрение новых форм работы: педагоги единодушны в необходимости внедрения более современных и привлекательных форм работы – тренингов, квестов, игровых методик. Это позволит повысить вовлеченность, особенно среди молодежи.

Усиление взаимодействия с родителями: необходимо разработать более эффективные стратегии коммуникации с родителями, включая совместные собрания и индивидуальные консультации. Проблема недостаточного родительского контроля является ключевой.

Расширение форм сотрудничества с работодателями и выпускниками: укрепление связей с предприятиями и выпускниками колледжа поможет лучше подготовить студентов к трудовой деятельности и сформировать более реалистичное представление о будущем.

Поддержка и развитие профессионального роста педагогов: педагоги выражают желание пройти курсы повышения квалификации, в частности по таким темам, как наставничество, профилактика правонарушений и работа с детьми из неблагополучных семей. Это подчеркивает важность постоянного обучения для повышения компетентности.

Важнейшим результатом анализа стало **вовлечение педагогов в рефлекссию и соавторство РПВ**. Анкетные вопросы носили не оценочный, а **проектировочный характер**: педагоги не просто констатировали проблемы («низкая дисциплина», «пассивность»), но и предлагали решения («интеграция квестов», «совместные встречи с родителями»). Это знаменует переход **от исполнения к управлению** – каждый участник осознает свою ответственность за качество воспитательного процесса.

Таким образом, анализ становится не формальным отчетом, а **стартовой точкой нового цикла**: он создает мотивационный импульс, объединяет коллектив и формирует единое видение пути развития РПВ.

Планирование воспитательной работы

Разработка РПВ – второй этап управленческого цикла. Успешное планирование требует:

- четкого распределения ответственности между участниками;
- применения системного, трехуровневого подхода (стратегический → тактический → оперативный);
- глубокой интеграции воспитательных задач в учебный процесс.

1. Распределение ответственности

Эффективная реализация РПВ невозможна без прозрачного распределения функций в соответствии с профессиональными стандартами. В приложении 1 приведено кадровое обеспечение воспитательного процесса», где каждый субъект – от директора до преподавателя – вносит вклад в достижение 42 целевых ориентиров, закрепленных в Примерной РПВ [11].

Особую роль играет участие студентов через органы самоуправления – это развивает гражданскую активность, ответственность и повышает вовлеченность в воспитательные практики.

2. Разработка календарных планов

Структура приложений РПВ включает:

- **КПВР**, как инвариантную часть, содержащую перечень мероприятий, утвержденных Министерством Просвещения, и мероприятия календарного плана для СПО (ИРПО);

- **РПВ по профессии/специальности** – компонент, отражающий корпоративные ценности работодателей и специфику УГПС (разрабатывается на основе примерных программ, расположенных на сайте ФГБОУ ДПО «ИРПО» в рубрике «Реестр примерных образовательных программ»).

3. Интеграция воспитательных задач в учебный процесс

Воспитание не может существовать изолированно. В соответствии с ФГОС СПО [7], формирование общих компетенций (ОК) должно происходить как в рамках дисциплин, так и во внеаудиторной деятельности.

Для успешной интеграции необходимо:

- устанавливать логическую связь между темами уроков и внеучебными мероприятиями;

- вовлекать преподавателей в совместное планирование воспитательных модулей;

- использовать внеучебные формы как часть условий для формирования личностных и профессиональных качеств обучающихся.

Ниже приведен список примеров интеграции.

Формирование ОК 01 – выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам:

- тематические классные часы «профессиональное мышление», профессиональные задачи для обсуждения на дисциплинах «Менеджмент», «Управление персоналом», «Материаловедение» и др.

- семинары по профориентации с приглашением экспертов,

- кейс-стади проекты по решению профессиональных задач,

- бизнес-игры, задачи по поиску решений нестандартных профессиональных ситуаций и др.

Формирование ОК 02 – использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности:

- мастер-классы по работе с информационными ресурсами,

- виртуальные экскурсии на предприятия,

- конкурсы научно-исследовательских работ обучающихся с использованием искусственного интеллекта,

- информационные олимпиады с использованием цифровых технологий и др.

Формирование ОК 03 – планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях:

- проведение «дней карьеры» с участием работодателей,
- тематические встречи с успешными выпускниками колледжа,
- создание портфолио профессионального развития,
- выставки достижений студентов разных возрастов и др.

Формирование ОК 04 – эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде:

- проведение бинарных уроков,
- проведение уроков в парах, микрогруппах, командах,
- организация студенческого самоуправления,
- развитие детских общественных объединений и др.

Формирование ОК 05 – осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста:

- литературные вечера с элементами презентаций,
- дискуссия на актуальные темы профессиональной сферы,
- языковые конкурсы «слово профессионала»,
- тематические встречи с писателями/журналистами отрасли и др.

Формирование ОК 06 – проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения:

- патриотические акции ко Дню народного единства,
- экскурсии по историческим местам города,
- тематические классные часы «Я – гражданин России»,
- встречи с представителями правоохранительных органов и др.

Формирование ОК 07 – содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях:

- экологические акции «Чистый город»,
- проектная деятельность по экологии производства,
- экскурсии на экологически ответственные предприятия,
- создание экологических групп среди обучающихся и др.

Формирование ОК 08 – использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности:

- спортивные праздники с элементами профориентации,
- тематические недели здорового образа жизни,

- массовые зарядки с участием преподавателей,
- профилактические беседы о значении здоровья в профессиональной деятельности и др.

Формирование ОК 09 – пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языке:

- конкурсы переводов профессиональной документации,
- встречи со специалистами по документационному обеспечению,
- практические занятия по составлению технической документации,
- презентация профессиональных проектов на иностранном языке и др.

Таким образом, планирование представляет собой процесс, требующий организации анализа и распределения функций между участниками образовательного процесса, применения трехуровневой модели планирования (стратегический, тактический, оперативный), глубокой интеграции воспитательных задач в учебную деятельность и системного самоанализа. Такой подход обеспечивает **преемственность** и **измеримость**, где каждый урок и мероприятие работают на достижение **целевых ориентиров**.

Реализация воспитательной работы: от стратегии к практике

В условиях цифровой трансформации и вызовов современности требуется переход от реактивной модели к проактивной, ценностно-ориентированной системе, где каждая практика соотнесена с национальными приоритетами [13–15].

1. Реализация модуля «Кураторство» как ключевой педагогической функции.

В соответствии с профстандартом педагога СПО [9] куратор несет ответственность:

- за участие в разработке и реализации РПВ;
- взаимодействие с родителями и партнерами;
- анализ эффективности воспитательной деятельности.

Успех кураторства определяется пятью компонентами:

1) социально значимые проекты – экологические акции, волонтерская помощь, соцпредпринимательство – как основа гражданской ответственности. Как отмечает в своей работе Борисова Т. С., «профессиональное развитие педагога включает в себя способность выстраивать конструктивное общение и доброжелательные отношения», что является основой для успешного сопровождения проектной деятельности студентов [2];

2) сплочение коллектива – от классных часов до квестов; включенность в «педагогический ансамбль» – сплоченность педагогического коллектива. Формирование благоприятного уклада образовательной организации является неотъемлемой частью профессиональной компетентности педагога. Как отмечают авторы исследования, компетентность включает в себя не только когнитивную и операцио-

нально-технологическую составляющие, но и ценностно-мотивационную, этическую и поведенческую. Именно эти компоненты лежат в основе создания среды, в которой ценятся инициатива, сотрудничество и внутриколлективное признание [4];

3) взаимодействие с родителями – регулярные родительские собрания, информирование о достижениях и проблемах учащихся, индивидуальные консультации – все это создает систему поддержки для студента. Куратор выступает здесь в качестве ключевого звена между семьей и образовательной организацией;

4) индивидуальная работа с обучающимися – проведение индивидуальных консультаций и бесед с обучающимися, испытывающими трудности (учебные, личностные, поведенческие), а также с теми, кто вступил в ранние брачные отношения. Эта работа напрямую связана с функцией «анализа и оценки воспитательной деятельности», предусмотренной в профессиональном стандарте педагога СПО;

5) культурно-массовая деятельность – важный элемент формирования корпоративной культуры и профессионального имиджа будущего специалиста. Планирование и проведение праздников, фестивалей, конкурсов и соревнований в тесном сотрудничестве с обучающимися позволяет развивать их организаторские способности, лидерские качества и чувство ответственности. Как показывают анкетирования по итогам учебного года, участие в таких мероприятиях (например, «Лучшая группа») является важным фактором повышения мотивации и вовлеченности.

2. Поэтапный подход к воспитательному процессу.

Реализация воспитательной работы должна учитывать возрастные и профессиональные особенности обучающихся на каждом курсе. Ниже приведен примерный список целей и задач для групп студентов, обучающихся по НОТ «Профессионалитет», поступивших в колледж после 9 класса на три года обучения.

Цель воспитательной работы в первом семестре: обеспечить психологическую и социальную адаптацию выпускников 9 класса к условиям колледжа, новым требованиям и ритму обучения в формате «Профессионалитет» (интенсивность, высокая доля практики).

Задачи куратора:

- провести цикл адаптационных классных часов: «Я – студент колледжа “Профессионалитет”», «Особенности ускоренной модели обучения», «Ритм учебного года и график практики»;
- формирование органов самоуправления группы;
- организовать тренинги сплочения группы: квест по колледжу, командные игры, знакомство с мастерскими;
- ознакомить с правилами посещаемости, техники безопасности, локальными актами колледжа и предприятия-партнера;
- выявить студентов с трудностями адаптации (опросы, беседы), организовать индивидуальную поддержку с психологом и родителями;
- контролировать посещаемость, успеваемость, эмоциональное состояние.

Цель воспитательной работы во втором семестре: сформировать первичные представления о выбранной профессии, образовательном кластере и предприятии-партнере, развить базовую учебную и трудовую дисциплину.

Задачи:

- организовать экскурсии на базовое предприятие, в учебные мастерские кластера;
- провести встречи с мастерами-наставниками, представителями работодателя;
- провести классные часы «Моя профессия – мой выбор», «Кто я в производственной команде?»;
- ввести практику «дневника студента»: отметки посещаемости, выполненных заданий, впечатлений от практики;
- запустить портфолио: первые сертификаты, фото с мероприятий, отзывы наставников.

Цель воспитательной работы в третьем семестре: углубить профессиональную мотивацию и осознанный выбор траектории внутри кластера (профиль, специализация, роль в производственной команде).

Задачи:

- провести беседы «Моя профессиональная траектория в кластере» с фиксацией выбора специализации;
- способствовать встречам с менеджерами предприятия: обсуждение ролей в команде, возможности профессионального развития;
- провести классные часы «Мои сильные стороны в профессии»;
- обеспечить участие в отборочных этапах профконкурсов;
- обновление портфолио: результаты практики, первые профессиональные достижения.

Цель воспитательной работы в четвертом семестре: развивать коммуникативные навыки, ответственность, культуру безопасности и соблюдение норм трудовой дисциплины в условиях учебных мастерских и практики на предприятии.

Задачи:

- способствовать проведению мастер-классов «Коммуникация в производственной бригаде», «Работа под руководством наставника»;
- способствовать ознакомлению с инструктажами и тестированию по ТБ в мастерских, на предприятии;
- введение практики «производственный дневник»: анализ выполненных заданий, соблюдение сроков;
- способствовать проведению обсуждений реальных производственных ситуаций: «Что было бы, если...» (ошибки безопасности, конфликты в команде);
- формирование актива группы: ответственные за безопасность, порядок в мастерских;
- обновление портфолио.

Цель воспитательной работы в пятом семестре: сформировать готовность к вхождению на рабочее место без длительной адаптации: дисциплина, технологическая культура, умение работать в команде, корпоративные ценности базового работодателя.

Задачи:

- подготовка к демонстрационному экзамену: репетиции, разбор критериев оценки;
- симуляции рабочих ситуаций: «День на производстве без куратора»;
- встречи с HR предприятия: корпоративная культура, кодекс этики, правила адаптации;
- тренинги командообразования для смешанных производственных бригад;
- финальное тестирование профессиональной готовности (самооценка + отзывы наставников);
- обновление портфолио.

Цель воспитательной работы в шестом семестре: содействовать профессиональному и личностному самоопределению: планы трудоустройства, дальнейшего образования, развитие ответственности за собственную жизненную и профессиональную траекторию.

Задачи:

- консультации «Мой план на год после выпуска» (работа/армия/СПО/ВО);
- способствовать подготовке документов для трудоустройства: резюме, портфолио, характеристики;
- классные часы «Моя карьерная карта на 5 лет», «Финансовая самостоятельность»;
- итоговое собрание выпускников: анализ пути обучения, постановка целей на следующий этап жизни.

Документационное сопровождение

Согласно «Разъяснениям об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения» Министерства просвещения РФ от 3 сентября 2021 г., в п. 16 приведен перечень документации педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство):

- журнал группы (материалы личных дел студентов, учет посещаемости и успеваемости обучающихся группы);
- план воспитательной работы группы (годовой, месячный);
- документация по классным часам;
- социальные паспорта и индивидуальные планы сопровождения;
- портфолио достижений.

Эффективность деятельности оценивается по 7 параметрам:

- учебные достижения;
- посещаемость;

- активность самоуправления;
- работа с родителями;
- соблюдение нормативов;
- общественно полезная деятельность;
- систематизация портфолио.

Документация является неотъемлемой частью воспитательной работы. Она обеспечивает прозрачность, системность и возможность оценки качества воспитательной деятельности.

Как показывают успешные практики колледжей Санкт-Петербурга, эффективная реализация воспитательного процесса напрямую зависит от нескольких факторов:

- 1) четкой организационной структуры и распределения ответственности;
- 2) интеграции воспитания и обучения;
- 3) поэтапного подхода, учитывающего возрастную динамику;
- 4) активного взаимодействия с партнерами;
- 5) системного документационного сопровождения;
- 6) постоянного профессионального роста педагогов.

Таким образом, воспитательная работа – целенаправленный процесс, требующий системного, поэтапного подхода, вовлечения всех участников и постоянного профессионального роста педагогического коллектива. Такой подход позволяет превратить рабочую программу воспитания из формального документа в живой, эффективный инструмент формирования социально зрелой, профессионально ориентированной и духовно развитой личности будущего специалиста.

КОНТРОЛЬ КАЧЕСТВА ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ: ОТ УРОКА К СИСТЕМЕ

Система контроля качества воспитательной работы в образовательной организации среднего профессионального образования представляет собой неотъемлемый элемент управленческого цикла, обеспечивающий переход от стратегического планирования к практической реализации и последующему совершенствованию. В условиях обновленной нормативно-правовой базы, включающей ФГОС СПО, Примерную рабочую программу воспитания и профессиональные стандарты, контроль приобретает статус научно обоснованного механизма управления, ориентированного не на формальное исполнение плана, а на достижение измеримых результатов.

Четыре ключевых вопроса как основа системы контроля

Для системной оценки любой воспитательной практики предлагается использовать модель из четырех фундаментальных вопросов, обеспечивающую прозрачность, преемственность и результативность:

Первый вопрос: на достижение какой ценности из Указа Президента РФ № 809 направлена воспитательная практика? Этот вопрос устанавливает прямую связь между локальной практикой и национальной воспитательной политикой

(рис. 3). Это гарантирует, что воспитательная работа является не разрозненным набором акций, а частью единой системы, направленной на формирование гражданской идентичности обучающихся. Согласно научным исследованиям, ключевая роль в данном процессе отводится кураторской деятельности, которая, синтезируя образовательную и воспитательную функции, формирует у студентов способность к самоидентификации в рамках социальной группы [12].



Рис. 3 – Российские традиционные духовно-нравственные ценности

Второй вопрос: какие компетенции формируются? Этот вопрос реализует принцип интеграции воспитания и обучения. Он требует четкого определения того, какие общие (ОК) и профессиональные компетенции (ПК), закрепленные в ФГОС СПО, развиваются в ходе практики. Это заставляет педагога видеть в классном часе или экскурсии не просто мероприятие, а инструмент формирования, например, ОК 04 (взаимодействие в команде и коллективе) или ОК 06 (гражданско-патриотическая позиция). Профессиональное развитие педагога рассматривается в качестве многомерного процесса, центральным элементом которого выступает компетенция конструктивного общения. Эмпирически и теоретически доказано, что развитие данной компетенции находится в неразрывной связи и оказывает непосредственное детерминирующее влияние на формирование всего спектра профессионально-педагогических умений и качеств, выступая, таким образом, своего рода катализатором профессионального роста [3].

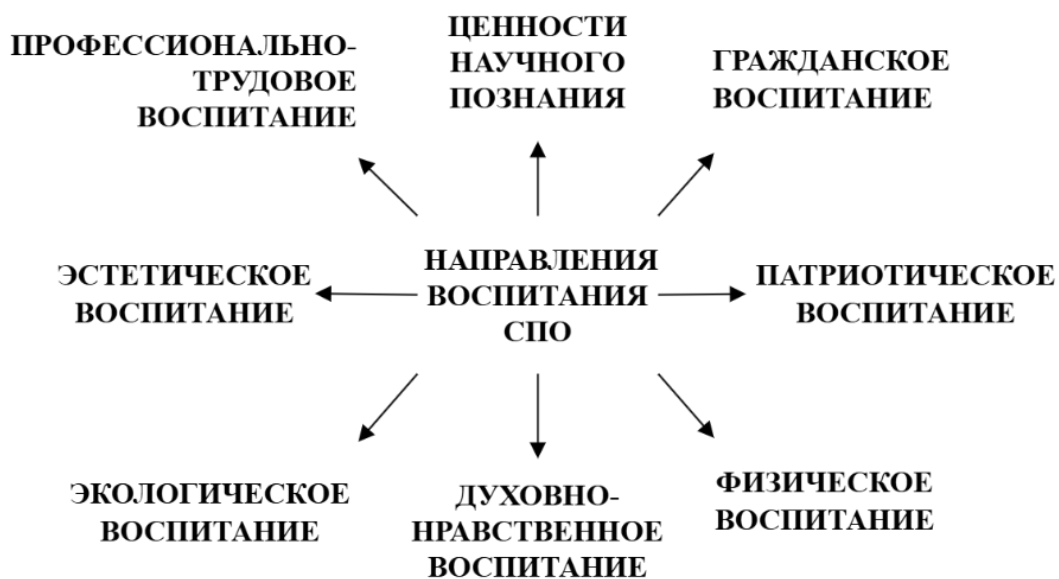


Рис. 4 – Восемь направлений воспитания СПО

Третий вопрос: для какого направления воспитания она применяется? Этот вопрос обеспечивает системность и преемственность. Он требует соотнести практику с одним из восьми направлений воспитания на рисунке 4.

Четвертый вопрос: на достижение какого целевого ориентира направлена практика? Это кульминация системы контроля, которая смещает акцент с процесса на результат. Практика должна быть направлена на достижение конкретного, измеримого целевого ориентира, например, «участвовать в волонтерской деятельности» или «демонстрировать уважение к закону и правопорядку». Это позволяет оценить реальный вклад мероприятия в развитие личности студента. В Приложении 3 «Педагогический компас», как методологической основы контроля, операционализирует структурное ядро Примерной РПВ:

- содержит 8 инвариантных направлений;
- включает 42 измеримых целевых ориентира;
- связывает каждый ориентир с конкретными ОК (ФГОС СПО) и традиционными ценностями (Указ № 809).

Инструмент выступает в роли стратегической карты, позволяющей:

- верифицировать полноту охвата требований;
- выявлять «разрывы» в реализации;
- проектировать практики с четкими целями и индикаторами.

Система мониторинга: от данных к управленческим решениям

Контроль качества невозможен без системы мониторинга, которая представляет собой комплексный механизм сбора, анализа и интерпретации информации. Для объективной оценки используются различные показатели, в том числе достижение целевых ориентиров, формирование общих, профессиональных и корпоративных компетенций, уровень социальной активности студентов и эффективность

взаимодействия с социальными партнерами. Для сбора данных используются различные методики:

Анкетирование и тестирование: позволяют получить субъективную оценку от обучающихся, родителей и педагогов. Данные анкетирования в вашем колледже (например, оценка эффективности взаимодействия, уровень вовлеченности) являются ценным источником информации для анализа.

Наблюдение: прямое наблюдение за деятельностью студенческих объединений, поведением в группе, участием в мероприятиях.

Анализ документации: систематическое изучение журналов классного руководителя, дневников куратора, протоколов заседаний, портфолио достижений и отчетов. Это позволяет оценить не только факт проведения мероприятия, но и глубину его проработки, а также вовлеченность студентов.

Социально-психологическое тестирование: диагностика уровня развития личностных качеств, ценностных установок, мотивации.

Результаты фиксируются в аналитических справках и используются для **трех-уровневого контроля:**

Диагностический контроль (начало года): определение исходного уровня развития обучающихся, выявление потребностей и интересов, анализ контингента.

Текущий контроль (в течение года): мониторинг реализации, коррекция в реальном времени.

Итоговый контроль (конец года): сравнительный анализ, оценка достижения целевых ориентиров, формирование рекомендаций.

Рекомендации по внедрению системы:

- использовать четыре вопроса как обязательный чек-лист при проектировании любого мероприятия;
- внедрить рейтинг достижения целевых ориентиров – для мотивации и прозрачности;
- проводить ежеквартальный SWOT-анализ воспитательной системы с участием педагогов, студентов и партнеров [17];
- связать результаты контроля с корректировкой РПВ в рамках цикла: анализ → планирование → реализация → контроль → анализ.

Такой подход позволяет перейти от контроля за выполнением плана к управлению развитием личности, что соответствует духу ФГОС СПО-2025 [7] и национальным стратегическим приоритетам [13–15].

АНАЛИЗ И КОРРЕКТИРОВКА ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Схема анализа воспитательной работы (рис. 5) представляет собой системный инструмент управленческой рефлексии, разработанный в соответствии с Примерной рабочей программой воспитания [11]. Данный подход обеспечивает переход от формального подсчета количества мероприятий к глубинной оценке качества воспитательного процесса, его влияния на формирование ценностных установок, компетенций и поведенческих практик обучающихся.

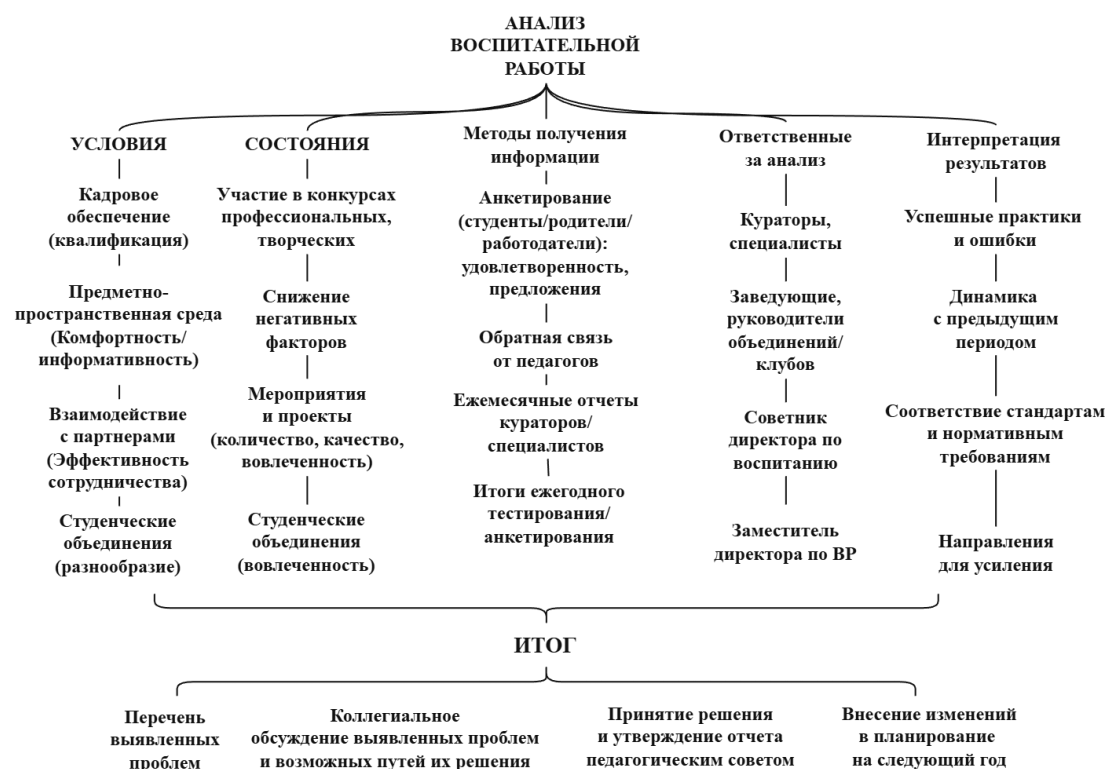


Рис. 5 – Схема анализа воспитательной работы

Процедура анализа реализуется в пять этапов, образующих (замкнутый цикл), который напрямую связан с управленческой моделью «анализ → планирование → реализация → контроль → анализ».

Процедура анализа в рамках контроля и повышения эффективности воспитательной деятельности проходит по следующим ключевым направлениям:

1. Диагностика ресурсных условий. На данном этапе осуществляется все-сторонняя оценка состояния материально-технической инфраструктуры и анализ уровня профессиональной компетентности преподавательского состава. Особое внимание уделяется интеграции классического педагогического аппарата с современными практиками, что подтверждается исследованиями в области профессиональной педагогики [4].

2. Оценка текущего состояния воспитательной работы. В фокусе данного направления находится мониторинг и экспертиза качества реализуемых воспитательных мероприятий, установление степени их соответствия стратегическим и тактическим целевым ориентирам, а также выявление и систематизация релевантных практик (сильных сторон) и дефицитов, требующих устранения.

3. Структурирование зон ответственности. На основе профессиональных стандартов критически важным элементом является нормативное и организационное закрепление четкого распределения функциональных обязанностей и ролевых позиций между всеми субъектами образовательного процесса, что обеспечивает скоординированность и персонифицированную ответственность за результаты (Приложение 1).

4. Интерпретация аналитических данных. Полученные эмпирические данные подвергаются глубинному смысловому анализу, направленному на выявление причинно-следственных связей, детерминирующих как достижение высоких образовательных результатов, так и возникновение системных затруднений. Например, на основе количественных (статистика участия, рейтинги) и качественных (анкеты, интервью, портфолио) данных проводится:

- выявление причинно-следственных связей (низкая посещаемость → недостаточная мотивационная работа → отсутствие кураторских индивидуальных планов);
- SWOT-анализ воспитательной системы;
- сопоставление с национальными приоритетами [13–15].

5. Разработка прогностических и корректирующих рекомендаций. Итоговым этапом является формирование комплекса конкретных, адресных предложений по модернизации рабочей программы воспитания, календарного плана воспитательной работы, совершенствованию методического обеспечения и оптимизации кадровой политики.

Такой подход трансформирует анализ из формальной отчетности в **инструмент управленческого принятия решений**, обеспечивающий непрерывное развитие воспитательной системы. Цикличность процедуры соответствует философии **непрерывного профессионального развития**, закреплённой в современной педагогической парадигме [2].

Таким образом, предложенная модель позволяет не просто зафиксировать «что сделано», но и ответить на ключевые вопросы:

- Как это повлияло на личностное развитие студентов?
- Был ли достигнут целевой ориентир?
- Что необходимо скорректировать – содержание, методы или кадровые решения?

Это обеспечивает соответствие требованиям ФГОС СПО-2025 [7] и ПРПВ [11].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рабочая программа воспитания – это не статичный документ, а динамическая управленческая система, функционирующая по циклическому принципу: анализ → планирование → реализация → контроль → анализ. Каждый этап логически связан с предыдущим и последующим, обеспечивая преемственность, адаптивность и непрерывное совершенствование.

Анализ современных тенденций в сфере СПО позволяет выделить ключевые векторы развития воспитательного процесса:

Цифровая трансформация – использование цифровых платформ для мониторинга (электронные портфолио, облачные дневники кураторов), обратной связи (онлайн-анкеты), документирования и анализа. Это формирует объективную основу для управленческих решений [3].

Интеграция воспитания и обучения – стирание границ между учебной и внеучебной деятельностью через проекты, кейсы, деловые игры, в которых одновременно формируются ОК и ПК и ценностные установки (патриотизм, ответственность, созидательный труд) [7, 11].

Персонализация подхода – переход от массовых форм к индивидуальным траекториям развития на основе социального паспорта, портфолио и данных диагностики. Это особенно важно при работе с обучающимися из групп риска и ОВЗ.

Усиление социального партнерства – вовлечение работодателей, выпускников, общественных организаций не только как экспертов, но и как соавторов воспитательных модулей (например, «Этика профессии», «Корпоративная культура»). Это делает воспитание практико-ориентированным и востребованным рынком труда.

Развитие кураторства как ключевой педагогической функции – повышение статуса куратора от «организатора мероприятий» до наставника, диагностика и проектировщика индивидуального развития [12]. Это требует системной поддержки: методических ресурсов, цифровых инструментов, повышения квалификации.

Система поощрений на основе ценностей – доминирование нематериальных форм признания (публичная благодарность, делегирование полномочий, участие в значимых мероприятиях), соответствующих принципу «приоритет духовного над материальным» [14].

Профессиональный рост педагогов – реализация федеральных программ воспитания невозможна без формирования у педагогов новых компетенций: умения проектировать циклический процесс, работать с данными, применять восстановительные технологии [2].

Актуализированные под требования ФГОС СПО-2025 [7] и национальных стратегий [13–15] подходы способны стать не просто локальными практиками отдельных колледжей, а стандартами качества воспитательной деятельности в системе среднего профессионального образования.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. **Берлянд Ю. Б.** Программирование воспитательной деятельности в образовательных организациях: теория и практика / Ю. Б. Берлянд, Е. С. Богданова, Т. С. Борисова [и др.]. – Москва: Институт изучения детства, семьи и воспитания, 2023. – 244 с.

2. **Борисова Т. С.** Профессиональное развитие педагогов с целью формирования компетенций, необходимых для реализации федеральных (примерных) программ воспитания / Т. С. Борисова, Е. М. Клемяшова, Ю. Б. Берлянд // Ученые записки Шадринского государственного педагогического университета. – 2024. – № 2. – С. 39–47.

3. **Веснинова Е. Н.** Проектирование учебного занятия при реализации программ среднего профессионального образования: учебно-методическое пособие. Электронное издание локального распространения / Е. Н. Веснинова. – Санкт-Петербург: Наукоемкие технологии, 2025. – 69 с. – ISBN 978-5-00271-020-1. – EDN SZPZOG.

4. **Габелая И. В.** Формирование коллективной ответственности или менеджмент коллективизма / И. В. Габелая // Ценности в системе воспитания: теория и практика: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Москва, 01–02 ноября 2023 г. – Москва: Институт изучения детства, семьи и воспитания РАО, 2023. – С. 54–59. – EDN FUMIJQ.

5. **Педагогический словарь:** Новейший этап развития терминологии / О. Б. Даутова, Н. А. Вершинина, М. Г. Ермолаева [и др.]. – Санкт-Петербург: Общество с ограниченной ответственностью «Издательско-полиграфический центр „КАРО“», 2020. – 328 с. – ISBN 978-5-9925-1484-1. – EDN KAYKEJ.

6. **Пискунова Е. В.** Социокультурная обусловленность изменения функций профессионально-педагогической деятельности учителя: дис. ...д-ра пед. наук: 13.00.01 / Е. В. Пискунова. – Санкт-Петербург, 2005. – 337 с.

7. **Приказ** Министерства просвещения Российской Федерации от 29.04.2025 № 297 Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202504290007> (дата обращения: 17.12.2025). – Текст: электронный.

8. **Приказ** Министерства просвещения Российской Федерации от 24.08.2022 № 762 (ред. от 20.12.2022) Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-minprosveshchenija-rossii-ot-24082022-n-762-ob-utverzhdenii/> (дата обращения: 03.07.2025). – Текст: электронный.

9. **Приказ** Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.03.2025 № 136н Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования» // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202503210001>

gov.ru/document/0001202504280013 (дата обращения: 03.07.2025). – Текст: электронный.

10. **Приказ** Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.03.2025 № 137н Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель профессиональной образовательной организации» (зарегистрирован 25.04.2025 № 81970) // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202504280015?index=1> (дата обращения: 03.07.2025). – Текст: электронный.

11. **Примерная рабочая программа воспитания** для образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования. – URL: <https://институтвоспитания.рф/programmy-vospitaniya/spo/programma-vospitaniya/> (дата обращения: 10.09.2025). – Текст: электронный.

12. **Тазетдинова Е. Н.** Методическое сопровождение профессионального самоопределения будущего специалиста с применением инструментов национальной системы квалификаций (в рамках реализации проекта «Национальная система квалификаций – конструктор карьеры») / Е. Н. Тазетдинова // Педагогика. Вопросы теории и практики. – 2023. – Т. 8, № 4. – С. 448–452. – DOI: 10.30853/ped20230055. – EDN MSXOCH.

13. **Указ** Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года // Собрание законодательства РФ. – 2024. – № 19. – Ст. 2352. – URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/50542> (дата обращения: 29.10.2025). – Текст: электронный.

14. **Указ** Президента Российской Федерации от 09.11.2022 № 809 Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей // Собрание законодательства РФ. – 2022. – № 46. – Ст. 7689. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48502> (дата обращения: 06.09.2025). – Текст: электронный.

15. **Указ** Президента Российской Федерации от 25.11.2025 № 858 О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2036 года // Официальное опубликование правовых актов. – 2025. – № 0001202511250024. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202511250024> (дата обращения: 16.12.2025). – Текст: электронный.

16. **Федеральный закон** от 31.07.2020 № 304-ФЗ О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся // Собрание законодательства РФ. – 2020. – № 31. – Ст. 5114. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202007310075?index=3> (дата обращения: 03.11.2025). – Текст: электронный.

17. **Чукин С. Г.** Понятие «развития», его роль в педагогической теории и практике / С. Г. Чукин, А. Ф. Назаренко // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – 2021. – № 10(200). – С. 404–411. – DOI: 10.34835/issn.2308-1961.2021.10.p404-411. – EDN YSGNCY.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложения для удобства использования также представлены в электронном виде по адресу <https://clck.ru/3N3BgC>.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

Кадровое обеспечение воспитательного процесса

Должность	Направления деятельности	Критерии эффективности	Формы документации
Директор колледжа	Стратегическое планирование воспитательной работы, ресурсное обеспечение воспитательного процесса, контроль качества воспитательной деятельности, взаимодействие с социальными партнерами	Достижение целевых показателей	Приказы, отчеты, программы развития
Заместитель директора по УВР	Координация воспитательной работы, мониторинг эффективности воспитательной работы, организация работы кураторов, взаимодействие с родителями, контроль реализации воспитательных мероприятий, анализ результатов воспитательной работы	Качество реализации РПВ	Аналитические справки, планы работы
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями	Организация взаимодействия с общественными объединениями, развитие ученического самоуправления, социальное партнерство, организация досуговой деятельности, профориентационная работа	Участие в мероприятиях	Отчеты, программы, проекты
Заведующий учебной площадкой	Организация воспитательного процесса на площадке, контроль дисциплины, взаимодействие с работодателями, организация внеучебной деятельности, мониторинг посещаемости	Посещаемость	Журналы учета, статистика
Руководитель Медиацентра	Информационно-просветительская работа, формирование медиакомпетенций, пропаганда здорового образа жизни, создание контента воспитательной направленности	Охват аудитории	Статистика публикаций, отчеты

Должность	Направления деятельности	Критерии эффективности	Формы документации
Классный руководитель/куратор	Индивидуальная работа с обучающимися, взаимодействие с родителями, диагностика личностного развития, социализация обучающихся, организация классных часов	Динамика развития	Журнал классного руководителя, характеристики
Преподаватели	Интеграция воспитательных задач в учебный процесс, формирование общих и профессиональных компетенций, проектная деятельность, профориентационная работа	Формирование компетенций	Рабочие программы, методические разработки
Мастера ПО	Профессиональное воспитание, формирование профессиональной этики, организация производственной практики, обучение безопасным методам труда	Профессионализм	Отчеты о практике, характеристики
Педагоги-психологи	Психолого-педагогическое сопровождение, диагностика личностного развития, коррекционная работа, консультирование, профилактика девиантного поведения, развитие психологической культуры	Психологический комфорт	Протоколы диагностики, карты развития
Социальный педагог	Социально-педагогическая поддержка, работа с группами риска, защита прав несовершеннолетних, взаимодействие с внешними организациями, профилактика асоциального поведения, социальная адаптация	Снятые риски	Карточки учета
Педагог-организатор	Развитие творческих способностей, организация досуговой деятельности, работа с детскими объединениями, культурно-массовая работа, патриотическое воспитание, профориентационная работа	Участие в мероприятиях	Планы работы
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Обучение безопасному поведению, организация тренировок по ГО и ЧС, пропаганда здорового образа жизни, взаимодействие с МЧС, формирование культуры безопасности, противодействие терроризму	Знания по ОБЖ	Журнал
Руководитель физвоспитания	Организация спортивно-оздоровительной работы, пропаганда здорового об-	Уровень здоровья	График

Должность	Направления деятельности	Критерии эффективности	Формы документации
	раза жизни, мониторинг здоровья, спортивно-массовая работа, физическое воспитание, профилактика заболеваний		
Руководитель ССК	Развитие массового спорта, организация спортивных мероприятий, привлечение к занятиям спортом, формирование командного духа, спортивное воспитание, развитие физической культуры	Количество участников	Протоколы
Педагог дополнительного образования	Реализация дополнительных программ, развитие творческих способностей, организация мастер-классов, профориентационная работа	Творческие достижения	Планы
Библиотекарь	Формирование информационной культуры, культурно-просветительская работа, развитие читательской компетенции, организация выставочной деятельности, информационно-библиотечное сопровождение, формирование культуры чтения	Читательская активность	Статистика
Заведующий музеем	Патриотическое воспитание, приобщение к культурному наследию, историко-краеведческая работа, организация музейной деятельности, формирование гражданской идентичности, культурно-историческое просвещение	Посещаемость	Отчеты
Медицинский работник	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, проведение профилактических мероприятий, организация работы по предупреждению заболеваний, консультирование по медицинским вопросам, внедрение здоровьесберегающих технологий	Снижение рисков	Планы, отчеты

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

Примерный перечень организационных задач при планировании деятельности на учебный год

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ РАБОТА		
Мероприятие	Сроки	Ответственные
1. Согласование планов и графиков работ на учебный год		
Совета кураторов/классных руководителей Совета здоровья Совета музея Совета по профилактике правонарушений Совета по антикоррупционной деятельности Советника по воспитанию Педагога-психолога Социального педагога Педагога-организатора Профориентационной работы Штаба «Движения Первых»	Август	Зам. директора по УВР, педагог-психолог, соци- альный педагог, педа- гог-организатор, педа- гог-библиотекарь, сек- ретарь приемной комис- сии, председатели: Со- вета по профилактике, Совета музея, Совета здоровья, Совета по ан- тикоррупционной дея- тельности, Советник директора по воспитанию
Утверждение графика проведения классных часов классными руководителями	Август Январь	Зам. директора по УВР Кураторы/Классные ру- ководители
Утверждение графика подъема/спуска Флага РФ	Август Январь	Зам. директора по УВР Кураторы/Классные ру- ководители
Согласование графика проведения месячни- ков и декад	Август	Зам. директора по УВР
Согласование графика подготовки стенгазет	Август	Педагог-организатор Кураторы/Классные ру- ководители
Согласование расписания секций и объеди- нений	Август	Зам. директора по УВР Руководитель ОДОД, Руководитель физ. вос- питания,
Согласование графика проведения родитель- ских собраний	Август	Зам. директора по УВР
Согласование Дней открытых дверей	Август	Зам. директора по УВР Секретарь приемной ко- миссии
Согласование циклограммы заседаний Сове- тов	Август	Зам. директора по УВР

Согласование Комплексного плана работы по профилактике негативных явлений, психолого-педагогическому сопровождению образовательного процесса, тьюторскому сопровождению и организации деятельности служб медиации в профессиональных образовательных учреждениях, подведомственных Комитету по образованию	Август	Зам. директора по УВР Педагог-психолог
Согласование календарного плана воспитательной работы на учебный год	Август	Зам. директора по УВР
Согласование проекта приказа «Об обучающихся, пользующихся дополнительными социальными льготами»	До 15 сентября	Зам. директора по УВР, социальный педагог
Согласование социально-психологического тестирования	Сентябрь	Зам. директора по УВР Педагог-психолог
Согласование ежемесячных планов работы колледжа	Ежемесячно	Зам. директора по УВР
2. Утверждение планов работы (договоров о сотрудничестве) с социальными партнерами:		
УМВД России по _____ району города	Август	Зам. директора по УВР Социальный педагог
Линейный отдел по транспорту	Сентябрь	Зам. директора по УВР Преподаватель-организатор ОБЖ
Дом детского творчества _____ района	Сентябрь	Зам. директора по УВР Педагог-организатор
Информационно-методического центра _____ района	Сентябрь	Зам. директора по УВР
Центральная библиотечная система _____ района	Сентябрь – Октябрь	Зам. директора по УВР Заведующий библиотекой
«Центр содействия занятости и профориентации молодежи	Сентябрь – Октябрь	Зам. директора по УВР Секретарь приемной комиссии
Комплексный центр социального обслуживания населения _____ района	Сентябрь – Октябрь	Зам. директора по УВР Педагог-психолог
Центр психолого-медико-социального сопровождения	Ежеквартально	Зам. директора по УВР Педагог-психолог
ГБОУ СОШ района	Сентябрь – Декабрь	Зам. директора по УВР Секретарь приемной комиссии
Подростково-молодежный центр	Сентябрь – Октябрь	Зам. директора по УВР
ГБУЗ «Центр по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями»	Сентябрь – Октябрь	Зам. директора по УВР Педагог-психолог

Педагогический компас – целевые ориентиры направлений воспитания СПО

Ориентированный на осознанное освоение выбранной сферы профессиональной деятельности с учётом личных жизненных планов, потребностей своей семьи, государства и общества.

Выражающий осознанную готовность к непрерывному образованию и самообразованию в выбранной сфере профессиональной деятельности.

Участвующий в социально значимой трудовой и профессиональной деятельности разного вида в семье, образовательной организации, на базах производственной практики, в своей местности

Понимающий профессиональные идеалы и ценности, уважающий труд, результаты труда, трудовые достижения российского народа, трудовые и профессиональные достижения своих земляков, их вклад в развитие своего поселения, края, страны.

Понимающий специфику профессионально-трудовой деятельности, регулирования трудовых отношений, готовый учиться и трудиться в современном высокотехнологичном мире на благо государства и общества.

Обладающий сформированными представлениями о значении и ценности выбранной профессии, проявляющий уважение к своей профессии и своему профессиональному сообществу, поддерживающий позитивный образ и престиж своей профессии в обществе.

Проявляющий понимание художественной культуры как средства коммуникации и самовыражения в современном обществе, значение нравственных норм, ценностей, традиций в искусстве

Ориентированный на осознанное творческое самовыражение, реализацию творческих способностей, на эстетическое обустройство собственного быта, профессиональной среды

Проявляющий восприимчивость к разным видам искусства, понимание эмоционального воздействия искусства, его влияния на душевное состояние и поведение людей, умеющий критически оценивать это влияние

Выражающий понимание ценности отечественного и мирового искусства, российского и мирового художественного наследия

Демонстрирующий в поведении сформированность экологической культуры на основе понимания влияния социально-экономических процессов на природу, в том числе на глобальном уровне, ответственность за действия в природной среде.

Выражающий деятельное неприятие действий, приносящих вред природе, содействующий сохранению и защите окружающей среды.

Имеющий и развивающий опыт экологически направленной, природоохранной, ресурсосберегающей деятельности, в том числе в рамках выбранной специальности, способствующий его приобретению другими людьми

Применяющий знания из общеобразовательных и профессиональных дисциплин для разумного, бережливого производства и природопользования, ресурсосбережения в быту, в профессиональной среде, общественном пространстве.

Демонстрирующий навыки критического мышления, определения достоверности научной информации, в том числе в сфере профессиональной деятельности
Развивающий и применяющий навыки наблюдения, накопления и систематизации фактов, осмысления опыта в естественнонаучной и гуманитарной областях познания, в исследовательской и профессиональной деятельности.

Использующий современные средства поиска, анализа и интерпретации информации, информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности

Обладающий представлением о современной научной картине мира, достижениях науки и техники, аргументированно выражающий понимание значения науки и технологий для развития российского общества и обеспечения его безопасности

Деятельно выражающий познавательные интересы в разных предметных областях с учётом своих интересов, способностей, достижений, выбранного направления профессионального образования и подготовки

Умеющий выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам

**ЦЕННОСТИ
НАУЧНОГО
ПОЗНАНИЯ**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-
ТРУДОВОЕ
ВОСПИТАНИЕ**

**ГРАЖДАНСКОЕ
ВОСПИТАНИЕ**

**ЭСТЕТИЧЕСКОЕ
ВОСПИТАНИЕ**

**ЦЕЛЕВЫЕ
ОРИЕНТИРЫ
НАПРАВЛЕНИЙ
ВОСПИТАНИЯ СПО**

**ПАТРИОТИЧЕСКОЕ
ВОСПИТАНИЕ**

**ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ
ВОСПИТАНИЕ**

**ДУХОВНО-
НАВРСТВЕННО
Е ВОСПИТАНИЕ**

**ФИЗИЧЕСКОЕ
ВОСПИТАНИЕ**

Проявляющий приверженность традиционным духовно-нравственным ценностям, культуре народов России с учётом мировоззренческого, национального, конфессионального самоопределения

Обладающий сформированными представлениями о ценности и значении отечественной и мировой культуре языков и литературы народов России

Ориентированный на создание устойчивой семьи на основе российских традиционных семейных ценностей, рождение и воспитание детей и принятие родительской ответственности

Проявляющий уважение к жизни и достоинству каждого человека, свободе мировоззренческого выбора и самоопределения, к представителям различных этнических групп, традиционных религий народов России, их национальному достоинству и религиозным чувствам с учётом соблюдения конституционных прав и свобод всех граждан

Понимающий и деятельно выражающий понимание ценности межнационального, межрелигиозного согласия, способный вести диалог с людьми разных национальностей и вероисповеданий, находить общие цели и сотрудничать для их достижения

Ориентированный на активное гражданское участие в социально-политических процессах на основе уважения закона и правопорядка, прав и свобод сограждан

Осознанно и деятельно выражающий неприятие любой дискриминации по социальным, национальным, расовым, религиозным признакам, проявлений экстремизма, терроризма, коррупции, антигосударственной деятельности

Обладающий опытом гражданской социально значимой деятельности (в студенческом самоуправлении, добровольческом движении, предпринимательской деятельности, экологических, военно-патриотических и др. объединениях, акциях, программах)

Осознанно выражающий свою российскую гражданскую принадлежность (идентичность) в поликультурном, многонациональном и многоконфессиональном российском обществе, в мировом сообществе

Проявляющий гражданско-патриотическую позицию, готовность к защите Родины, способный аргументированно отстаивать суверенитет и достоинство народа России и Российского государства, сохранять и защищать историческую правду

Сознающий своё единство с народом России как источником власти и субъектом тысячелетней российской государственности, с Российским государством, ответственность за его развитие в настоящем и будущем на основе исторического просвещения, российского национального исторического сознания

Осознающий свою национальную, этническую принадлежность, демонстрирующий приверженность к родной культуре, любовь к своему народу

Проявляющий деятельное ценностное отношение к историческому и культурному наследию своего и других народов России, их традициям, праздникам

Сознающий причастность к многонациональному народу Российской Федерации, Отечеству, общероссийскую идентичность

Проявляющий уважение к соотечественникам, проживающим за рубежом, поддерживающий их права, защиту их интересов в сохранении общероссийской идентичности

Демонстрирующий и развивающий свою физическую подготовку, необходимую для избранной профессиональной деятельности, способности адаптироваться к стрессовым ситуациям в общении, в изменяющихся условиях (профессиональных, социальных, информационных, природных), эффективно действовать в ЧС

Понимающий и выражающий в практической деятельности понимание ценности жизни, здоровья и безопасности, значение личных усилий в сохранении и укреплении своего здоровья и здоровья других людей

Использующий средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности

Выражающий на практике установку на здоровый образ жизни (здоровое питание, соблюдение гигиены, режим занятий и отдыха, регулярную физическую активность), стремление к физическому совершенствованию

Демонстрирующий навыки рефлексии своего состояния (физического, эмоционального, психологического), понимания состояния других людей

Соблюдающий правила личной и общественной безопасности, в том числе безопасного поведения в информационной среде

Проявляющий сознательное и обоснованное неприятие вредных привычек (курения, употребления алкоголя, наркотиков, любых форм зависимостей), деструктивного поведения в обществе и цифровой среде, понимание их вреда для физического и психического здоровья.

Самоанализ воспитательного процесса

С электронным видом опросника, расположенным на Яндекс-формах, можно ознакомиться по ссылке <https://clck.ru/3N3BLS>.

САМОАНАЛИЗ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Уважаемые коллеги!

Учебный год близится к завершению. Нам необходимо подвести итоги воспитательного процесса для выявления успешно реализуемых практик и направлений, требующих дополнительного внимания. Анализ поможет в планировании дальнейшей воспитательной деятельности и повышении качества образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС СПО и государственной политикой в сфере воспитания.

С уважением и благодарностью за ваш труд!

Администрация

1. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- ФИО куратора: _____
- Номер группы: _____
- Количество студентов в группе: _____
- Специальность/профессия: _____

2. УСЛОВИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Проходили ли Вы курсы повышения квалификации по вопросам воспитательной работы за прошедший год?

- Да (укажите тему: _____)
- Нет

Какие специалисты привлекались к воспитательной работе с группой?

- Психолог
- Социальный педагог
- Преподаватели спецдисциплин
- Выпускники колледжа
- Другие (укажите: _____)

Какие студенческие объединения, кружки или секции посещали студенты группы?

- Творческие кружки
- Спортивные секции
- Волонтерские объединения
- Научные кружки
- Другие (укажите: _____)

Сколько человек из группы посещали данные объединения? _____ человек (укажите общий процент от группы: ____%)

Какие организации взаимодействовали с Вашей группой?

- Предприятия-партнеры
- Учреждения культуры
- Образовательные учреждения
- Другие (укажите: _____)

Оцените эффективность взаимодействия (по шкале от 1 до 5): _____

Насколько комфортной и информативной была предметно-пространственная среда для студентов группы?

- Очень комфортная
- Удовлетворительная
- Неудовлетворительная

Есть ли в колледже зоны для отдыха, творческой активности?

- Да
- Нет

Что необходимо добавить для улучшения предметно-пространственной среды?

Вы участвовали в профессиональных конкурсах в уходящем году?

- Да
- Нет

Если «Нет», то хотите попробовать в следующем году?

- Да
- Нет

Вы участвовали в составе педагогической команды нашего колледжа в соревнованиях со студентами в уходящем году?

- Да
- Нет

Хотели бы Вы пройти курсы повышения квалификации по вопросам воспитательной работы?

- Да
- Нет

Какой Вы видите свою роль в формировании преемственности поколений специалистов в Вашей профессиональной области?

- Я вижу себя наставником, передающим опыт и знания.
- Я вижу себя мотиватором, вдохновляющим студентов на профессиональный рост.
- Я вижу себя проводником традиционных ценностей в профессиональной деятельности.
- Другое (укажите: _____)

Оцените свой личный вклад (по шкале от 1 до 5) в развитие у студентов следующих качеств:

- Профессиональная ответственность:
- Преданность выбранной профессии:
- Уважение к труду и коллегам: ____
- Готовность к непрерывному профессиональному росту: _____
- Лидерские качества: _____
- Креативность и инновационность: ____
- Способность к командной работе: ____

Какие качества и компетенции, по Вашему мнению, наиболее важны для будущего специалиста в вашей области и как вы работаете над их формированием у студентов?

Качества:

- Профессиональная грамотность
- Адаптивность к изменениям
- Целеустремленность
- Стрессоустойчивость
- Навыки межкультурной коммуникации
- Другое (укажите: _____)

Методы работы:

- Практические задания
- Проектная деятельность
- Наставничество
- Тренинги и мастер-классы
- Другое (укажите: _____)

Готовы ли Вы оказать содействие при организации мероприятий в следующем году?

- Да
- Нет

3. СОСТОЯНИЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Какие мероприятия проводились Вами с группой за учебный год?

- Тематические классные часы
- Экскурсии
- Конкурсы
- Волонтерские акции
- Другие (укажите: _____)

Укажите количество мероприятий: ____

Какова степень вовлеченности студентов в мероприятия?

- Высокая
- Средняя
- Низкая

Участвовали ли студенты в конкурсах профессионального мастерства?

- Да (сколько человек: _____)

– Результат: _____

– Нет

Участие обучающихся в проектах и мероприятиях колледжа:

Наименование и результат _____

Участие обучающихся в проектах и мероприятиях регионального уровня

Наименование и результат _____

Участие обучающихся в проектах и мероприятиях федерального уровня

Наименование и результат _____

Были ли случаи дисциплинарных нарушений в группе?

– Да (укажите количество: _____)

– Нет

Были ли случаи правонарушений?

– Да (укажите количество: _____)

– Нет

Есть ли студенты, состоящие на профилактическом учете?

– Да (сколько человек: _____)

– Нет

Динамика негативных факторов в среде обучающихся в сравнении с предыдущим годом: если у Вас 1 курс, то 0, если увеличилось в сравнении с предыдущим годом, то ставите + и число, если уменьшилось в сравнении с предыдущим годом, то ставите число:

– Число обучающихся, состоящих на профилактическом учете: _____

– Число совершенных правонарушений: _____

Какова средняя посещаемость занятий в группе?

– Высокая (>90%)

– Средняя (70–90%)

– Низкая (<70%)

Основные причины пропусков занятий (выберите наиболее распространенные):

– Личные обстоятельства

– Здоровье

– Отсутствие интереса к обучению

– Проблемы с транспортом

– Другие (укажите: _____)

Посещали ли Вы учебные занятия своей группы в течение учебного года?

– Да (сколько занятий: _____)

– Нет

Какие виды занятий Вы посещали?

– Лекции

– Практические занятия

– Производственную практику

– Другие (укажите: _____)

По какой причине Вы посещали занятия?

- Контроль дисциплины студентов
- Оценка уровня вовлеченности студентов в учебный процесс
- Поддержка преподавателя в организации занятия
- Выявление проблем студентов (учебных, личностных)
- Другие (укажите: _____)

Какие проблемы были выявлены в ходе посещения занятий?

- Низкая посещаемость студентов
- Низкая активность студентов на занятиях
- Конфликты между студентами
- Проблемы с дисциплиной
- Другие (укажите: _____)

Какие меры были приняты для решения выявленных проблем? _____

Формы работы с родителями:

- Родительские собрания
- Индивидуальные консультации
- Совместные мероприятия
- (укажите: _____)
- Другие (укажите: _____)

Причины взаимодействия с родителями:

- Проблемы с дисциплиной
- Академическая успеваемость
- Личностные трудности студентов
- Другие (укажите: _____)

Результаты взаимодействия с родителями: _____

4. РЕКОМЕНДАЦИИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Что было успешным в уходящем году?

- Высокая вовлеченность студентов в мероприятия
- Эффективное взаимодействие с социальными партнерами
- Хорошая посещаемость занятий
- Другие (укажите: _____)

Какие проблемы не удалось решить за прошедший год? Почему? _____

Какие воспитательные практики были успешными? _____

Какие воспитательные практики оказались неэффективными? Почему?

- Низкая вовлеченность студентов
- Отсутствие необходимых ресурсов
- Сложности в организации мероприятий
- Другие (укажите: _____)

Что необходимо включить в план воспитательной работы на следующий год?

- Новые формы работы (тренинги, квесты)
- Усиление взаимодействия с родителями

- Расширение сотрудничества с работодателями
- Расширение взаимодействия с выпускниками
- Другие (укажите: _____)

Спасибо за предоставленную информацию! Она станет основой для корректировок и планирования воспитательной работы в следующем учебном году.

Чек-лист по циклическому подходу к проектированию РПВ

Анализ ситуации

- Изучение контингента обучающихся
- Выявление потребностей и интересов
- Анализ ресурсного обеспечения
- Сбор данных через анкетирование, обратную связь, наблюдение, диагностические методики

1. Планирование

1.1. Общие требования

- Соответствие ФГОС СПО
- Учет профессиональных стандартов педагога СПО и руководителя СПО

2. Структура программы

Целевой раздел (Рисунок 2)

- Одна цель воспитания и пять задач воспитания (Таблица 1)
- Восемь направлений воспитания (Рисунок 4)
- Инвариантные целевые ориентиры воспитания (Приложение 3)

Содержательный раздел

- Уклад и воспитательные модули (Рисунок 2)

Организационный раздел

- Кадровое обеспечение (Приложение 1)
- Нормативная база ОУ
- Обеспечение образовательного процесса для ОВЗ
- Система поощрений (Таблица 1)
- Анализ воспитательного процесса (Рисунок 5)

Приложения:

- КПВР на учебный год
- РПВ по с/п и КПВР с/п на учебный год (Таблица 2)

3. Реализация

3.1. Организация процесса

Создание условий для реализации

- Кадровое обеспечение
- Материально-техническая база
- Квалифицированный состав сотрудников
- Взаимодействие с партнерами

Внедрение содержания

- Интеграция в учебный процесс (Рисунки 3, 4, Приложение 3 «Педагогический компас»)
- Организация внеаудиторной деятельности
- Реализация через проектную деятельность
- Взаимодействие участников

Взаимодействие в педагогическом составе преподавателей и мастеров п/о

- Обсуждение и согласование рабочих программ воспитания
- Участие в коллективных проектах
- Разработка проектов с преподавателями смежных дисциплин

Работа с обучающимися

- Индивидуальный подход
- Формирование общих компетенций
- Профессиональная адаптация

Работа с родителями

- Родительские собрания
- Вовлечение в мероприятия
- Анкетирование

Координация с социальными партнерами

- Работодатели
- Общественные объединения
- Внешние эксперты

3.2. Технологическое обеспечение

- Использование современных технологий
- Электронные образовательные ресурсы
- Документация процесса

4. Контроль и оценка

- Текущий контроль качества реализации
- Промежуточная оценка результатов
- Итоговая оценка эффективности

5. Анализ результатов

– Сравнение результатов предыдущего периода и с запланированными показателями

- Выявление сильных сторон и проблемных зон

6. Корректировка

- Изменение содержания модулей
- Улучшение организационных механизмов
- Обновление методического инструментария

7. Документация

- Приказы и распоряжения
- Отчеты о реализации
- Аналитические материалы
- Планы корректировки

Учебно-тематический план
дополнительной профессиональной программы повышения квалификации
«Управленческий цикл рабочей программы воспитания в СПО»

В основу обучения по данной ДПП ПК положен профессиональный стандарт: Приказ Минтруда России от 21 марта 2025 года № 137-н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель профессиональной образовательной организации».

Программа направлена для руководителей 2 и 3 уровней и достижение ими следующих результатов обучения:

Теоретических знаний:

- управленческий цикл и три уровня планирования в контексте реализации рабочей программы воспитания в СПО;
- нормативное поле (Указы президента РФ о традиционных ценностях, о национальных целях развития, изменениях Закона об образовании по вопросам воспитания, Стратегии развития воспитания до 2030 г., Профстандарты в сфере образования СПО, ФГОС СПО, РПВ);
- целевые ориентиры воспитания в СПО: 8 направлений воспитания и 43 целевых ориентира, их связь с профессиональными и общими компетенциями;
- методология анализа эффективности воспитательной деятельности: SWOT-анализ, система показателей, интерпретация данных контроля;
- методология анализа эффективности: SWOT-анализ, система показателей, интерпретация данных контроля.

Практических навыков:

- разработка и актуализация рабочей программы воспитания, соответствующей требованиям нормативных документов и специфике ОУ;
- конструирование календарного плана воспитательной работы (КПВР) по специальностям с интеграцией в учебный процесс;
- проведение SWOT-анализа воспитательной системы на основе данных контроля;
- разработка SMART-целей совершенствования воспитательной деятельности и механизмов их реализации.

1.1. Описание структуры программы

Программа состоит из одного модуля «**Рабочая программа воспитания как объект проектной деятельности**», представляет собой интегрированный блок обучения, охватывающий все пять фаз управленческого цикла применительно к разработке и развитию рабочей программы воспитания в СПО.

Учебный план ДПП ПК предусматривает 12 часов лекционных занятий и 24 часа практических занятий, которые реализуются в очном режиме обучения. В ходе занятий очного обучения слушатели:

- проводят комплексный анализ состояния и условий воспитания в ОУ, выявляют проблемы и ресурсы для развития, определяют стратегические цели на основе анализа;
- разрабатывают структуру и содержание рабочей программы воспитания на трех уровнях планирования: стратегическом (РПВ), тактическом (КПВР по специальностям/профессиям), оперативном (работы кураторов/классных руководителей);
- разрабатывают систему контроля и оценки эффективности воспитания, включающую инструменты мониторинга и оценки (портфолио, рейтинг, анкеты, листы наблюдения, анализ документации);
- формируют навыки проведения анализа эффективности через SWOT-анализ, систему показателей, интерпретацию данных контроля;
- разрабатывают SMART-цели совершенствования воспитательной деятельности и механизмы их реализации.

Практические занятия проводятся в формах микрогрупповой проектной деятельности, мастер-классов, деловых игр и анализа педагогических ситуаций.

Каждый слушатель (или микрогруппа из одного ОУ) на протяжении всего курса работает над комплексным проектом «Управленческий цикл РПВ в нашем ОУ», проходя все пять фаз управленческого цикла:

1. Фаза АНАЛИЗ: разработка аналитической справки на основе SWOT-анализа о состоянии и условиях воспитания в ОУ.
2. Фаза ПЛАНИРОВАНИЕ: актуализация РПВ и КПВР по специальностям.
3. Фаза РЕАЛИЗАЦИЯ: конкретизация содержания воспитательных модулей и форм реализации.
4. Фаза КОНТРОЛЬ: разработка положения о контроле, матриц ответственности, инструментов мониторинга.
5. Фаза АНАЛИЗ: проведение SWOT-анализа и разработка SMART-целей для корректировки РПВ.

Итоговый контроль предполагает защиту группового проекта «Управленческий цикл РПВ в нашем ОУ» по достижению целевых ориентиров направлений воспитания СПО.

Вариативность содержания данной программы заключается в возможности слушателей адаптировать содержание проектных работ специфике каждого ОУ, особенностям контингента обучающихся и требованиям работодателей, что обеспечивает практическую применимость разработанных проектов.

Описание образовательного процесса по данной рабочей программе:

№ п/п	Тема занятия (нескольких занятий)	Кол-во часов	Формы организации учебных занятий	Основные элементы содержания
Рабочая программа воспитания как объект проектной деятельности				
1	Управленческий цикл (Анализ-Планирование-Реализация-Контроль-Анализ) в рамках рабочей программы воспитания. Нормативное поле «архитекторов управления»: требования профстандартов.	1	Лекция	Структура управленческого цикла РПВ (этапы А–П–Р–К–А). Нормативные основания управления воспитанием
		3	Практическое занятие	Разбор профстандартов руководителя, педагога, специалиста по воспитанию; связь трудовых функций по воспитанию с этапами цикла. Моделирование управленческого цикла РПВ своего ОУ. Экспресс-аудит своей РПВ на соответствие нормативным требованиям. Работа в 3-х группах и микрогруппах на интерактивной доске Мах.
2	Анализ воспитательного процесса в организационном разделе РПВ. Диагностика текущего состояния и условий воспитания, анализ удовлетворенности субъектов образовательного процесса.	1	Лекция	Структура организационного раздела РПВ: описание кадровых, информационных, материально-технических, финансовых условий воспитания. Роль анализа условий и результатов в управленческом цикле. Методы диагностики: анкетирование, опросы, наблюдение, анализ документации. Показатели удовлетворенности обучающихся, родителей, педагогов, работодателей; интерпретация данных для управленческих решений.
		3	Практическое занятие	Экспертиза организационных разделов РПВ слушателей. Разработка карты диагностики условий и результатов. Интерпретация данных диагностики.
3	Анализ кадрового обеспечения, нормативно-методического обеспечения воспитания и системы поощрений в	2	Лекция	Требования к описанию кадрового обеспечения воспитания в РПВ: роли руководителя, заместителей, кураторов, советников, педагогов, специалистов по воспитанию. Нормативно-методическое обеспечение: локальные акты, положения.

№ п/п	Тема занятия (нескольких занятий)	Кол-во часов	Формы организации учебных занятий	Основные элементы содержания
	организационном разделе РПВ.			Система поощрений педагогов и обучающихся: виды, критерии, связь с мотивацией и качеством воспитания.
		2	Практическое занятие	Заполнение чек-листа ресурсного обеспечения своего ОУ. Выявление «узких мест» и формулирование предложений.
4	Планирование воспитательной деятельности. Стратегический, тактический и оперативный уровни планирования воспитательной деятельности. Целевой инвариантный раздел РПВ и роль уклада учреждения в стратегическом планировании.	2	Лекция	Понятия стратегического (РПВ), тактического (КПВР по специальностям) и оперативного (месячные/недельные планы кураторов) планирования. Структура целевого раздела РПВ: цель, задачи, целевые ориентиры (инвариантные, заданные ФГОС и нормативами). Роль уклада, традиций, миссии ОУ в формировании вариативной части воспитания. Принципы обеспечения согласованности между уровнями планирования.
		2	Практическое занятие	Построение «пирамиды планирования» на доске. Верхний уровень (РПВ): целевые ориентиры по направлению «гражданско-патриотическое воспитание». Средний уровень (КПВР): 2–3 ключевых мероприятия по этому направлению на год. Нижний уровень (месячный план): конкретные дела на один месяц. Поиск и устранение «разрывов».
5	Реализация воспитательной деятельности: тактическое планирование. Содержание воспитательных модулей РПВ по специальностям и профессиям и конструирование календарных планов воспитательной работы (КПВР п/с).	2	Лекция	Структура модулей РПВ по специальностям: цель, задачи, содержание, формы работы, ожидаемые результаты, индикаторы. Принципы конструирования КПВР по специальностям: интеграция инвариантной части (федеральная повестка, госсимволы) и вариативной (профессиональная специфика, региональные особенности).
		2	Практическое занятие	Проектирование фрагмента модуля РПВ по специальности. Каждая группа выбирает одну специальность и одно направ-

№ п/п	Тема занятия (нескольких занятий)	Кол-во часов	Формы организации учебных занятий	Основные элементы содержания
				ление воспитания (например, «профессионально-трудовое воспитание» для специальности «Повар, кондитер»). Разработка блока КПВР под этот модуль.
6	Реализация воспитательной деятельности: оперативное планирование. Содержание воспитательных модулей РПВ «Кураторство», «Наставничество» и «Взаимодействие с родителями (законными представителями)».	1	Лекция	Содержание и задачи модулей. Формы оперативного планирования работы кураторов и наставников.
		3	Практическое занятие	Разработка месячного плана куратора. Проектирование сценария мероприятия с родителями.
7	Контроль эффективности воспитательной деятельности. Архитектура системы контроля, механизмы, организация, периодичность.	1	Лекция	Понятия «объекты контроля» (документы, процессы, результаты), «субъекты контроля» (руководитель, зам., методисты), «формы контроля» (проверка документов, наблюдение, опросы). Уровни контроля: стратегический (контроль РПВ), тактический (контроль КПВР), оперативный (контроль планов кураторов). Принципы построения системы контроля: регулярность, объективность, связь с коррекцией. Периодичность контроля: ежемесячный, ежеквартальный, ежегодный.
		3	Практическое занятие	Построение матрицы ответственности за контроль. Шаблон матрицы RACI. Разработка циклограммы контроля.
8	Контроль эффективности воспитательной деятельности. Инструменты мониторинга и оценки: портфолио, рейтинг, анкетирование, наблюдение,	2	Лекция	Характеристика инструментов мониторинга: Портфолио обучающихся: виды, структура, критерии оценки достижений. Рейтинговая система: принципы начисления баллов, связь с мотивацией. Анкетирование и опросы: типы вопросов, обработка результатов.

№ п/п	Тема занятия (нескольких занятий)	Кол-во часов	Формы организации учебных занятий	Основные элементы содержания
	посещение уроков, анализ документа- ции.			Наблюдение и листы наблюдения: объ- екты, индикаторы поведения. Анализ документации: планы, отчеты, протоколы.
		2	Практическое занятие	Разработка инструментов мониторинга под выбранный модуль. Слушатели в группах выбирают один модуль РПВ, например, патриотическое направле- ние. На интерактивной доске разраба- тывают 1–2 инструмента: Анкета для студентов (5–7 вопросов): что изменилось в твоём отношении к Родине, символам, традициям? Чек-лист для наблюдения на мероприя- тии: какие признаки гражданской ак- тивности проявляют студенты? Лист оценки портфолио: какие дости- жения учитываем (участие в акциях, проектах, конкурсах). Группы размещают свои инструменты на доске.
9	Анализ и корректи- ровка воспитатель- ного процесса. SWOT-анализ, SMART-цели и кор- ректировка РПВ.	1	Лекция	Логика SWOT-анализа: выявление сильных сторон (S), слабых сторон (W), возможностей (O), угроз (T) в реализа- ции РПВ и КПВР. Интерпретация SWOT-матрицы: стра- тегии SO, WO, ST, WT. Принципы формулирования SMART- целей для коррекции воспитательной деятельности.
		3	Практическое занятие	Проведение SWOT-анализа воспитатель- ной деятельности. Формулирование SMART-целей на основе SWOT. Разра- ботка пакета управленческих решений.

Чек-лист экспресс-аудита РПВ

Инструкция: Отметьте наличие (+) или отсутствие (–) следующих элементов в вашей действующей Рабочей программе воспитания.

№	Элемент РПВ/Нормативное обеспечение	+ / –	Комментарий / Что исправить
1	Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 г. № 400 Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 Указ Президента Российской Федерации от 25.11.2025 № 858		
2	Целевой раздел РПВ соответствует Примерной РПВ (1 цель, 5 задач, 8 направлений, 42 целевых ориентира)		
3	Описан уклад и традиции образовательной организации		
4	Есть вариативные модули		
5	КПВР разработан для каждой специальности/профессии		
6	КПВР соответствует Примерному КПВР по УГПС		
7	Приведена система анализа воспитательной деятельности		
8	Приведена система анализа воспитательной деятельности по достижению целевых ориентиров воспитания по УГПС		
9	РПВ разработана с учетом требований ФГОС СПО, утвержденного приказом Минпросвещения России от 29.04.2025 № 297		