



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



всероссийский детский центр



ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЦЕНТР
РАЗВИТИЯ ВОСПИТАНИЯ
В СИСТЕМЕ СПО



ПОДМОСКОВНЫЙ
КОЛЛЕДЖ
ЭНЕРГИЯ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ ПРОЕКТНОЙ СЕССИИ

«ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТРУДОВОЕ ВОСПИТАНИЕ В СПО – ПРОЕКТИРУЕМ СОЮЗ С РАБОТОДАТЕЛЕМ»

Организаторы:

Федеральное государственное образовательное учреждение
«Всероссийский детский центр «Смена», государственное
автономное профессиональное образовательное учреждение
Московской области «Подмосковный колледж «Энергия»

27 августа 2026 года
Московская область, г. Реутов

Оглавление

Введение	3
Секция 1. Управление воспитательным процессом.....	4
Секция 2. Методическое обеспечение.....	14
Секция 3. Воспитательные технологии во время обучения	31
Секция 4. Интеграция воспитательного компонента в практику	41

ВВЕДЕНИЕ

Настоящий сборник подготовлен по материалам проектной сессии «Профессионально-трудовое воспитание в СПО – проектируем союз с работодателем». Издание предназначено для использования участниками в ходе секционной работы и может быть использовано в качестве рабочего пособия для организации в качестве проектной деятельности в рамках мероприятия.

Повестка сессии сформирована вокруг ключевого вызова современной системы среднего профессионального образования: как преодолеть разрыв между декларируемыми целями воспитания и реальной образовательной практикой, как сделать работодателя полноценным союзником в формировании личности профессионала. Программа мероприятия включает панельную дискуссию и четыре тематические секции. Такой подход позволяет взглянуть на эти вопросы с четырех ракурсов: управленческого, методического, педагогического и производственного.

Данный сборник подготовлен специально для работы в рамках секций. Однако представленные здесь материалы имеют универсальный характер и могут быть полезны всем педагогическим коллективам.

Структура сборника построена как методический конструктор. В нём вы найдёте не только описание проблемных зон, но и готовые практические приложения.

Мы приглашаем вас стать активными экспертами этого сборника. Ваша задача в ходе проектной сессии — не просто ознакомиться с предложенными разработками, а дать им содержательную оценку, выявить слабые места, предложить доработки и сформулировать практические рекомендации по внедрению в образовательных организациях. Именно методисты и педагоги являются теми специалистами, которые видят образовательный процесс системно и способны превратить разрозненные требования в целостный, работающий механизм.

Полагаем, что совместная работа на площадке Центра опережающей профессиональной подготовки Московской области «Подмосковного колледжа «Энергия» позволит нам не только выявить существующие проблемы, но и создать конкретные «дорожные карты» по их решению, которые затем станут основой реальных изменений в колледжах.

Желаем вам продуктивной работы, новых идей и профессиональных открытий!

Оргкомитет проектной сессии

СЕКЦИЯ 1. УПРАВЛЕНИЕ ВОСПИТАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ

Кейс «Проектирование системы управления воспитательной работой с участием работодателей: от разовых акций к устойчивому партнёрству»

1. Проблемные зоны, требующие управленческого решения

1.1. Взаимодействие с работодателями носит эпизодический характер, отсутствуют чёткие регламенты и KPI

Анализ опыта средних профессиональных образовательных организаций показывает, что работодатели привлекаются к воспитательной работе преимущественно в формате разовых акций: встречи со студентами, экскурсии, участие в ярмарках вакансий. Эти мероприятия дают краткосрочный эффект, но не формируют устойчивую систему влияния на личность будущего специалиста. В колледжах отсутствуют регламенты, фиксирующие периодичность взаимодействия, формы совместной работы, распределение ответственности между сторонами. Нет ключевых показателей эффективности (KPI), позволяющих оценить, насколько успешно работодатели включены в воспитательный процесс и как это влияет на результаты подготовки выпускников.

1.2. Отсутствует механизм оценки вклада работодателя в воспитательные результаты

Ключевая проблема заключается в отсутствии оценки влияния работодателей на воспитательные результаты. Даже если работодатель активно участвует в жизни колледжа, отсутствуют инструменты, которые позволяли бы измерить, как именно присутствие работодателя на учебных занятиях, его участие в разработке программ, наставничество на практике сказываются на степени достижения (формирования) целевых ориентирах воспитания. Без такой оценки невозможно понять, какие форматы взаимодействия наиболее эффективны, и, соответственно, корректировать управленческие решения.

2. Реальное противоречие как точка роста

С одной стороны, в то время как государство ставит перед системой СПО задачи воспитания личности профессионала, работодатели формируют запрос на дисциплинированных, ответственных, мотивированных сотрудников; с другой – на уровне управления образовательной организацией отсутствуют системные механизмы, которые позволяли бы выстроить долгосрочное, регламентированное и измеримое партнёрство с работодателями в сфере воспитания. В результате взаимодействие носит

ситуативный характер, воспитательные эффекты остаются непредсказуемыми, а потенциал бизнес-сообщества используется не в полной мере. В связи с этим ключевой повесткой секции является: проектирование модели управления воспитательной работой, которая превратит работодателя в полноценного союзника, а воспитание – в интегрированный процесс.

3. Роль управленческой команды в решении проблемы

Ключевая роль в проектировании и внедрении новой системы управления принадлежит директору, заместителям директора по воспитательной работе и по учебно-производственной работе, заведующим отделениями и руководителям структурных подразделений. Именно эти специалисты:

- задают стратегические ориентиры и нормативную базу для интеграции воспитания в образовательный процесс;
- разрабатывают регламенты взаимодействия с работодателями, определяют периодичность встреч, формы отчётности и совместные совещательные органы (например, штаб по управлению воспитательной работой);
- распределяют зоны ответственности между администрацией, педагогами, мастерами и представителями бизнеса;
- формируют систему критериев эффективности вовлечения работодателей (как количественных — количество совместных мероприятий, охват студентов, так и качественных — динамика целевых ориентиров, удовлетворённость сторон);
- создают механизмы мотивации для педагогов и мастеров, включая учёт воспитательной активности в показателях эффективности, премирование, публичное признание, возможности профессионального развития;
- организуют мониторинг и анализ результатов, чтобы на основе данных корректировать управленческие решения.

**Чек-лист «Управление воспитанием:
соответствие актуальным требованиям»
для проведения самодиагностики и выявления дефицитов в локальных
нормативных актах образовательной организации**

№	Ключевое требование	Оценка	Комментарий
1	Национальные цели (Указ № 309): в программе развития ПОО и РПВ отражена цель формирования «человека труда», установлены измеримые показатели		
2	Традиционные ценности (Указ № 809): содержание воспитательной работы системно ориентировано на ценности созидательного труда, коллективизма, взаимопомощи		
3	Управляющие советы (ФЗ-273): создан и функционирует управляющий совет с участием работодателей, влияющий на воспитательную политику		
4	Интеграция воспитания: в ОПОП закреплены целевые ориентиры; воспитательные задачи интегрированы в профессиональные модули и практику		
5	Социальное партнёрство: разработана и реализуется программа взаимодействия с работодателями, общественными организациями («Движение Первых», ветеранские объединения)		
6	Кадровое обеспечение (профстандарт № 137н): в должностные инструкции педагогов внесены функции воспитания; проведено обучение командной работе		
7	Диагностика достижения целевых ориентиров: внедрена система мониторинга, используются современные инструменты (опросники, портфолио)		
8	Профилактика деструктивного поведения: реализуются системные меры защиты от информации, обесценивающей труд и рабочие профессии		

Приложение 1.2

Матрица распределения функциональных полномочий участников воспитательного процесса

Условные обозначения: **О** — ответственный, **У** — участник, **С** — с кем согласуется, **И** — кто информируется.

№	Задача / функция	Директор	Зам. по ВР	Зам. по УПР	Советник	Кураторы	Мастера п/о	Студсовет	Родители	Соц. партнёры		
1	Стратегическое планирование воспитательной деятельности											
2	Разработка РПВ и календарного плана											
3	Организация и проведение ключевых событий											
4	Мониторинг достижения целевых ориентиров											
5	Взаимодействие с родителями											
6	Работа со студенческим активом											
7	Взаимодействие с работодателями, индустриальными партнерами											
8	Взаимодействие с общественными организациями (РСО, Движение первых, ветеранскими и иными)											
9	Диагностика эффективности воспитательной деятельности											

Приложение 1.3

Фрагмент регламента взаимодействия с работодателями по вопросам воспитательной работы

Формы совместной работы с работодателями

Воспитательная работа с участием работодателей реализуется в следующих формах:

Форма взаимодействия	Содержание	Периодичность
Заседания совета по управлению воспитательной работой	Координация стратегии и планов, мониторинг результатов	1 раз в квартал
Совместные рабочие группы	Разработка и актуализация РПВ, календарных планов, оценочных материалов	По мере необходимости (не реже 2 раз в год)
Мероприятия воспитательной направленности	Экскурсии на предприятия, мастер-классы, дни наставничества, конкурсы профмастерства, круглые столы, профессиональные пробы	В соответствии с планом-графиком (не менее 4–6 мероприятий в семестр)
Наставничество на практике	Закрепление наставников от предприятия за студентами в период практической подготовки	В период практики
Участие в диагностике воспитательных результатов	Оценка сформированности профессионально значимых качеств студентов (характеристики, листы наблюдения)	По итогам практики (1 раз в семестр)
Участие в управляющем совете	Согласование образовательных программ, включая РПВ, и программы развития ПОО	В соответствии с регламентом управляющего совета

Порядок взаимодействия

1. Планирование:

- ежегодно (до 1 сентября) формируется План-график совместных мероприятий с работодателями на учебный год / семестр;
- план согласовывается с управляющим советом и утверждается директором ПОО.

2. Организация:

- ответственные лица от ПОО назначаются приказом директора;
- ответственные лица от предприятия определяются приказом/распоряжением руководителя предприятия и доводятся до сведения ПОО;

- за 2 недели до мероприятия проводится организационное совещание с уточнением всех деталей.

3. Проведение:

- мероприятия проводятся в соответствии с утверждённым планом;
- фиксируется участие (журнал, фото-, видеофиксация, список участников);
- по итогам мероприятия составляется краткий отчёт.

4. Анализ и оценка:

- по итогам семестра проводится анализ эффективности взаимодействия;
- критерии эффективности (KPI) фиксируются в Приложении к настоящему Регламенту;
- результаты анализа рассматриваются на заседании Управляющего совета и используются для корректировки планов.

Формы фиксации результатов

Форма/вид	Сроки предоставления	Ответственный
Протокол заседания совета	В течение 5 рабочих дней после заседания	Секретарь
Отчёт о проведённом мероприятии (краткая справка)	В течение 3 рабочих дней после мероприятия	Ответственный за мероприятие
Аналитическая справка об эффективности взаимодействия с работодателями за семестр	До 15 января / до 15 июня	Заместитель директора по ВР
Сводный отчёт о воспитательной работе с участием работодателей за учебный год	До 1 июля	Заместитель директора по ВР

Отчётность перед управляющим советом:

- не реже 1 раза в год (на итоговом заседании) представляется доклад о реализации воспитательной работы с участием работодателей.

**Алгоритм действий по вовлечению работодателя
в воспитательный процесс**

Этап	Действия	Ответственный	Сроки	Ожидаемый результат
1. Анализ и подготовка	1. Изучить кадровую потребность и корпоративную культуру предприятия 2. Определить потенциальные форматы участия (наставничество, совместные мероприятия, оценка)			
2. Обсуждение	1. Подготовить «пакетное предложение» (выгоды для предприятия, конкретные формы) 2. Провести встречу с руководством и кадровой службой			
3. Планирование	1. Разработать совместный план мероприятий на учебный год 2. Включить представителей предприятия в рабочие группы по обновлению РПВ			
4. Реализация	1. Провести совместные мероприятия (экскурсии, мастер-классы, конкурсы) 2. Обеспечить участие наставников от предприятия в практической подготовке			
5. Диагностика и корректировка	1. Провести анкетирование участников, 2. Проанализировать эффективность и скорректировать план на следующий год.			

Примерный перечень показателей вовлечения работодателей в воспитательный процесс

Перечень количественных и качественных показателей для оценки эффективности взаимодействия профессиональной образовательной организации (ПОО) с работодателями в сфере воспитания. Данный перечень может быть использован управленческой командой для:

- мониторинга системности и результативности партнёрства;
- выявления зон роста и корректировки планов;
- отчётности перед управляющим советом и учредителем.

1. КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

№	Показатель	Способ расчёта / единица измерения	Целевое значение (ориентир)
1	Количество мероприятий с участием работодателей за отчётный период (семестр / учебный год), получивших высокую оценку студентов	Абсолютное число мероприятий (экскурсии, мастер-классы, конкурсы, круглые столы, дни наставничества, совместные проекты)/получивших высокую оценку студентов	Не менее 4–6 мероприятий в семестр
2	Доля студентов, охваченных совместными мероприятиями с работодателями	(Количество студентов, оставивших положительный отзыв участвовавших хотя бы в одном мероприятии / Общая численность студентов) $\times$ 100%	Не менее 70% от общего числа студентов
3	Количество предприятий, регулярно (не менее 2 раз в год) участвующих в воспитательных событиях	Абсолютное число предприятий-партнёров, включённых в системное взаимодействие	Не менее 3–5 ключевых партнёров/ расчет исходя из пропорции трудоустройства
4	Количество наставников от предприятий, задействованных в практической подготовке и воспитании студентов	Абсолютное число наставников, прошедших инструктаж и имеющих закреплённых студентов	Соответствует числу студентов на практике (один наставник на 3–5 студентов)

№	Показатель	Способ расчёта / единица измерения	Целевое значение (ориентир)
5	Доля студентов, прошедших практику на предприятиях-партнёрах, где реализуются воспитательные программы	(Количество студентов, прошедших практику на предприятиях с утверждёнными воспитательными задачами / Общее число студентов, прошедших практику) × 100%	Не менее 80%
6	Количество совместно разработанных / актуализированных документов воспитательной направленности	Число документов (РПВ, календарные планы, программы практик, оценочные средства), в которые внесены изменения с участием работодателей	Не менее 2–3 документов в год
7	Количество проведённых заседаний Штаба по управлению воспитательной работой с непосредственным участием работодателей	Абсолютное число заседаний (в соответствии с регламентом)	Не менее 4 заседаний в учебный год
8	Количество студентов, трудоустроенных на предприятия-партнёры после выпуска (в том числе по целевому обучению)	Абсолютное число трудоустроенных выпускников	Рост по сравнению с предыдущим годом
9	Количество студентов, трудоустроенных на предприятия-партнёры через 2 года после выпуска	Процентное соотношение выпускников к году выпуска	Не менее 80%

2. КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Оцениваются на основе опросов, наблюдений, анализа содержания обратной связи, экспертных оценок.

№	Показатель	Способ сбора данных/шкала	Целевое значение (ориентир)
1	Удовлетворённость работодателей уровнем сформированности профессионально значимых качеств студентов	Анкетирование руководителей практики и наставников (5-балльная шкала)	Средний балл не менее 4,0 из 5
2	Удовлетворённость студентов	Анкетирование	Средний балл

№	Показатель	Способ сбора данных/шкала	Целевое значение (ориентир)
	содержанием и форматом совместных мероприятий с работодателями	студентов (5-балльная шкала)	не менее 4,0 из 5
3	Динамика целевых ориентиров профессионально-трудового воспитания (ЦО 6.1–6.6) у студентов, прошедших практику на предприятиях-партнёрах	Сравнение результатов диагностики (анкеты самооценки, листы наблюдения) в начале и в конце практики	Положительная динамика (рост среднего балла)
4	Уровень вовлечённости работодателя в планирование воспитательной работы	Экспертная оценка (оценивается наличие представителей работодателей в рабочих группах, их активность, количество внесённых предложений)	Высокий/средний уровень (по результатам анализа протоколов)
5	Качество проведённых совместных мероприятий (по критериям: актуальность, интерактивность, практикоориентированность)	Критериальная карта оценки мероприятия (Приложение 6)	Не менее 8 баллов из 10 (высокий уровень)
6	Степень информированности студентов о ценностях и требованиях отрасли (через взаимодействие с работодателями)	Рефлексивные листы, эссе, дискуссии (анализ содержания)	Устойчивое понимание и аргументированное отношение
7	Количество инициатив от работодателей по улучшению воспитательного процесса	Фиксация предложений в протоколах Штаба и рабочих групп	Не менее 3–5 предложений в год, из которых не менее 50% реализованы

СЕКЦИЯ 2. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Кейс: «Как „вшить“ целевые ориентиры воспитания в рабочие программы и измерить их достижение?»

1. Проблемные зоны, требующие методического решения

1.1. Разрыв между целевыми ориентирами РПВ и содержанием учебных дисциплин

В каждой профессиональной образовательной организации разработана рабочая программа воспитания (РПВ), содержащая перечень целевых ориентиров (ЦО). Эти ориентиры сформулированы на высоком уровне обобщения и полностью соответствуют государственному заказу. Вместе с тем анализ рабочих программ учебных дисциплин и рабочих модулей показывает, что указанные в них ориентиры не находят в них отражения и как следствие не транслируются в содержание конкретных дисциплин, что снижает их практическую реализуемость.

1.2. Отсутствие надёжного инструментария для диагностики воспитательных результатов

Второй вызов связан с измеримостью воспитательных результатов. В профессиональной среде распространена практика субъективных оценок: «студент стал более ответственным», «он хорошо проявил себя на практике». Однако такие суждения не опираются на единую систему дескрипторов и процедур сбора данных. В результате педагоги не могут объективно ответить на вопрос, достигнут ли конкретный целевой ориентир, а администрация колледжа лишается возможности управлять воспитательным процессом на основе данных. Отсутствие валидного и надёжного инструментария приводит к тому, что воспитательная работа остаётся «вещью в себе» – о ней говорят, но её результаты не фиксируются, не анализируются и не используются для корректировки образовательного процесса.

1.3. Необеспеченность педагога практическими алгоритмами и шаблонами

Третий проблемный блок касается позиции преподавателя. Сегодня от педагогических работников требуют интеграции воспитательных целей в обучение. При этом им не предоставляется чёткого алгоритма действий, определяющего последовательность шагов: с чего начать, какие разделы программы дополнить, как сформулировать воспитательные задачи применительно к своей дисциплине, какие оценочные средства использовать. В результате преподаватель оказывается перед необходимостью решать

данную задачу преимущественно на основе личного опыта и интуиции, что создаёт риски несистемного субъективного подхода к воспитанию в рамках учебного процесса.

1.4. Недооценка важности роли методической службы как системообразующего звена

Четвёртая группа проблем носит управленческий характер. Методические службы колледжей не редко выполняют технические функции, связанные с проверкой оформления рабочих программ. Вместе с тем функционал методиста включает проектирование образовательного процесса, сопровождение педагогов, разработка и адаптация инструментов, превращение разрозненных требований в целостную систему. Однако в большинстве организаций методисты не имеют в своём распоряжении готового пакета документов, который они могли бы предложить преподавателю как руководство к действию: алгоритм, образцы, критерии оценки, чек-листы. Это лишает их возможности выполнять свою ключевую функцию – обеспечивать методическое сопровождение воспитательной деятельности на всех уровнях.

2. Реальное противоречие как точка роста

Анализ выявленных проблем позволяет сформулировать основное противоречие, которое определяет повестку секции. В то время как государственный заказ на воспитание личности профессионала, закреплённый во ФГОС СПО, рабочих программах воспитания и федеральных проектах, а запрос работодателей всё отчётливее звучит в диалоге с колледжами: предприятиям нужны не только квалифицированные исполнители, но и ответственные, дисциплинированные, преданные своей профессии сотрудники. Однако между этими двумя сильными векторами и реальным методическим инструментарием, который сегодня используется в колледжах, существует серьёзный разрыв. Имеющиеся средства часто носят формальный характер, не стыкуются с содержанием учебных дисциплин и не дают педагогу понятного руководства к действию.

3. Роль методистов в решении проблемы

Методисты являются специалистами, обладающими системным видением образовательного процесса от целеполагания до оценки результатов. Они способны идентифицировать проблемные зоны: в формулировках целевых ориентиров, в логике изложения материала, в структуре оценочных средств, в уровне готовности педагогов к изменениям. В связи с этим методистам в работе проектной сессии отведена экспертная функция.

Приложение 2.1

Как отразить в рабочей программе дисциплины/модуля воспитательный потенциал

Предлагается фрагмент рабочей программы ОП.08 Основы проектирования информационных систем (09.02.10 Разработка компьютерных игр, дополненной и виртуальной реальности), в который встроены планируемые результаты воспитательной работы.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1.2. Планируемые результаты освоения дисциплины

Результаты освоения дисциплины соотносятся с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представленными в матрице компетенций выпускника (п. 4.3 ПОП), *а также с целевыми ориентирами воспитания, представленными в рабочей программе воспитания.*

1.2.1. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Код ОК, ПК	Уметь	Знать

1.2.2. Целевые ориентиры воспитания:

Код ЦО	Формулировка поведенческого индикатора	Связь с ОК
ЦО 6.1	<i>Проявляет уважение к труду и достижениям российских специалистов в области ИТ, знает примеры вклада отечественных разработчиков в развитие информационных технологий</i>	ОК 06
ЦО 6.3	<i>Демонстрирует готовность к непрерывному самообразованию, самостоятельно осваивает новые инструменты и технологии проектирования информационных систем</i>	ОК 02, ОК 03

2.2. Содержание дисциплины

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, практических и лабораторных занятий
Раздел 1. Основы проектирования информационных систем (14 часов)	
Тема 1.1. Понятие и структура информационной системы	Содержание
	Основные элементы информационных систем, их функции и задачи
	Воспитательный потенциал (ЦО 6.1) <i>Знакомство с историей развития отечественных ИС (примеры: АСУ, системы «Банк-Клиент», государственные порталы). Обсуждение вклада российских разработчиков</i>

	В том числе практических и лабораторных занятий
	1. Анализ существующих информационных систем и их структуры
	2. Построение блок-схемы информационной системы
	В том числе самостоятельная работа обучающихся <i>Необходимость и тематика определяются образовательной организацией</i>

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Результаты обучения	Показатели освоённости компетенций	Методы оценки

5. ДИАГНОСТИКА ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕВЫХ ОРИЕНТИРОВ

Целевой ориентир	Поведенческие индикаторы	Методы диагностики
<i>ЦО 6.1. Уважение к труду и достижениям российских IT-специалистов</i>	<i>Приводит примеры отечественных ИС-разработок и их создателей; демонстрирует понимание их вклада</i>	<i>Устный опрос, эссе, защита проекта с исторической справкой</i>
<i>ЦО 6.3. Готовность к непрерывному самообразованию</i>	<i>Самостоятельно осваивает новые инструменты, использует дополнительные источники при выполнении заданий</i>	<i>Наблюдение, портфолио, самооценка</i>
<i>ЦО 6.4. Понимание роли ИС в развитии государства и общества</i>	<i>Аргументирует социальную и экономическую значимость внедрения ИС; приводит примеры из практики</i>	<i>Кейс-задание, дискуссия, защита проекта</i>
<i>ЦО 6.6. Уважение к профессии и её престижу</i>	<i>Демонстрирует профессиональную гордость, соблюдает этические нормы проектирования, участвует в профессиональных мероприятиях</i>	<i>Экспертное наблюдение, портфолио, рефлексивное эссе</i>

Оценочные материалы для диагностики достижения целевых ориентиров

Примеры

Кейс-задание для ЦО 6.1 и ЦО 6.6:

Вам поручено спроектировать информационную систему для государственной услуги. Изучите опыт внедрения отечественных ИС в госсекторе (например, портал «Госуслуги», систему электронного документооборота). Подготовьте:

- Анализ успешных российских решений и их создателей.
- Предложения по улучшению интерфейса с учётом пользовательского опыта.
- Аргументы, почему ваша профессия важна для цифровизации страны.

Рефлексивное задание для ЦО 6.3:

Опишите один современный инструмент проектирования ИС, который вы освоили самостоятельно (вне аудиторных занятий). Как вы его нашли? Что было самым сложным? Как этот опыт поможет вам в будущей карьере?

Приложение 2.2

Матрица достижения целевых ориентиров профессионально-трудового воспитания (приложение в ОПОП)

Профессия/специальность Код Наименование.

Дисциплина/ ПМ	ЦО 6.1	ЦО 6.2	ЦО 6.3	ЦО 6.4	ЦО 6.5	ЦО 6.6	ПЗК 1	ПЗК 2	ПЗК 3	ПВК ...	Отрасл. ЦО 1	Отрасл. ЦО 2	Отрасл. ЦО 3	Отрасл. ЦО ...
ОП 01 Наименование														
ОП 02 Наименование														
ОП 03 Наименование														
...														
ПМ 01 Наименование														
ПМ 02 Наименование														
ПМ 03 Наименование														
...														

Для апробации рекомендуется взять профессиональный цикл (общепрофессиональные дисциплины и/или профессиональные модули, включая практики).

**Алгоритм внедрения воспитательных задач
в реализацию рабочей программы
дисциплины / профессионального модуля**

Этап	Что делает преподаватель	Результат
1. Изучает РПВ колледжа	Выписывает ЦО	Список целевых ориентиров
2. Выбирает релевантные ЦО	Оценивает, какие из них можно формировать в своей дисциплине	Список из 2–4 ЦО для своей дисциплины
3. Прописывает их в своей РП	Добавляет ЦО и поведенческие индикаторы в раздел 1.2, воспитательный потенциал – в раздел 2.2, оценочные средства – в раздел 4	Рабочая программа дополнена воспитательным компонентом
4. Разрабатывает оценочные материалы	Разрабатывает/адаптирует кейсы, задания на рефлекссию; использует экспертные анкеты, листы наблюдения	Готовые инструменты для диагностики ЦО
5. Реализует на занятиях	Использует воспитательные приёмы (мотивация, примеры, рефлексия)	Воспитание органично вплетается в обучение
6. Анализирует и корректирует	Сматривает сводную ведомость, свои наблюдения, корректирует подходы	Программа актуализируется, воспитание становится системным

Анкета самооценки студента

Для удобства сбора данных и обработки результатов рекомендуется анкету перевести в электронную форму.

Уважаемые студенты!

Здесь вы увидите целевые ориентиры профессионально-трудового воспитания. Просим подумать и оценить, насколько вы сформировали своё отношение по данным вопросам, а чему ещё вам предстоит уделить внимание в рамках образования и самообразования.

Инструкция: оцени каждый из приведенных ниже индикаторов по шкале от 2 до 5:

2 – я так не считаю/не делаю

3 – редко, неуверенно

4 – часто, осознанно

5 – это моя ценность, я так поступаю всегда

№	Вопрос для самооценки	Оценка
6.1.1	Я могу назвать как минимум двух выдающихся тружеников (рабочих, инженеров, новаторов) моего региона, знаю их вклад в развитие промышленности или другой отрасли. Я испытываю чувство гордости за их достижения	
6.1.2	Я стараюсь узнавать больше о трудовых подвигах земляков, читаю материалы, смотрю документальные фильмы, посещаю музеи или экскурсии на предприятия	
6.1.3	Я проявляю уважение к результатам труда других людей – бережно отношусь к оборудованию, материалам, общественному имуществу, не допускаю брака и небрежности	
6.2.1	Я активно участвую в трудовых акциях, субботниках, волонтерских проектах, направленных на благо учебного заведения, города, региона	
6.2.2	Я понимаю, что даже небольшая трудовая помощь важна для общества, и готов(а) выделять на это своё время	
6.2.3	Я вижу связь между своей профессиональной деятельностью (учебой) и общественным благом, например, работая на практике, я осознаю, что мой труд приносит пользу	
6.3.1	Я регулярно изучаю новые материалы по своей специальности, слежу за современными технологиями, читаю профессиональную литературу, смотрю обучающие видео	
6.3.2	Я планирую профессиональное развитие на ближайшие годы (хочу освоить новые компетенции, пройти курсы, получить дополнительное образование)	

№	Вопрос для самооценки	Оценка
6.3.3	Я не боюсь трудностей в учёбе, воспринимаю сложные задачи как возможность научиться чему-то новому, обращаюсь за помощью к преподавателям, наставникам, специалистам	
6.4.1	Я чётко представляю то, как цифровизация, автоматизация, роботизация меняют мою профессию, и какие новые навыки востребованы сегодня	
6.4.2	Я умею работать с современными программами, оборудованием или технологиями, которые применяются в моей сфере (в рамках учебной программы или самостоятельно)	
6.4.3	Я осознаю, что современный труд требует постоянной адаптации, и я готов(а) к обучению новым технологиям в течение всей карьеры	
6.5.1	Я могу аргументированно объяснить, почему я выбрал(а) эту специальность, и как она связана с запросами рынка труда и потребностями страны/региона	
6.5.2	Я знаком(а) с перечнем востребованных профессий в своём регионе и понимаю, как моя профессия влияет на развитие местной экономики и социальной сферы	
6.5.3	При выборе профессии я учитывал(а) не только свои интересы, но и возможности трудоустройства, необходимость кадров в отрасли	
6.6.1	Я горжусь своей будущей профессией, с уважением отношусь к людям, которые работают в этой сфере, и не стесняюсь говорить о своей специальности	
6.6.2	Я готов(а) участвовать в мероприятиях, повышающих престиж моей профессии (конкурсы профмастерства, Дни открытых дверей, встречи со школьниками)	
6.6.3	Я соблюдаю профессиональную этику, требования безопасности и корпоративной культуры, стараюсь поддерживать позитивный образ своей профессии в общении с окружающими	

Благодарим за участие!

Рекомендации по использованию:

Анкета заполняется студентом в начале учебного года, в конце первого семестра и в конце учебного года для отслеживания динамики.

Результаты самооценки сравниваются с экспертными оценками (преподавателей, наставников) для объективизации диагностики.

Лист наблюдения поведенческих индикаторов

Рабочий инструмент преподавателя

Номера вопросов соответствуют целевым ориентирам профессионально-трудового воспитания (ЦО 6.1–6.6). Рекомендуется преподавателю оставить те вопросы, которые относятся к целевым ориентирам, включенным в рабочую программу дисциплины/модуля.

В целях соотнесения с ЦО желательно не менять нумерацию, так как поведенческие индикаторы **прямо соотнесены с вопросами анкеты самооценки студента**. Это позволяет преподавателю сопоставлять самооценку студента и внешнее наблюдение по одним и тем же поведенческим проявлениям, что повышает объективность диагностики.

Инструкция по заполнению

Лист наблюдения заполняется **в течение всего периода изучения дисциплины/модуля** (не одномоментно, а по мере проявления индикаторов).

Шкала оценки в баллах (от 2 до 5):

2 – не проявляется (индикатор не наблюдался ни разу)

3 – проявляется редко (1–2 раза за семестр)

4 – проявляется часто (в 50–80% ситуаций)

5 – проявляется всегда (стабильно, во всех соответствующих ситуациях)

В колонке «**Примечания**» можно фиксировать **конкретные ситуации**, в которых проявился (или не проявился) индикатор – это помогает обосновать оценку и использовать данные для беседы со студентом.

Лист наблюдения может заполняться **на каждого студента** или выборочно (список студентов для наблюдения может дать, например, куратор).

ФИО студента: _____ **Группа:** _____

Целевой ориентир	Поведенческий индикатор (что наблюдаем)	Баллы	Примечания (конкретные ситуации)
ЦО 6.1 – Уважение к труду и достижениям земляков	6.1.1. В устных ответах, сообщениях, дискуссиях приводит примеры выдающихся тружеников (рабочих, инженеров, новаторов) своего региона, их вклада в развитие отрасли. Проявляет эмоциональное отношение (гордость, уважение)		
	6.1.2. Проявляет интерес к истории профессии, отрасли – задаёт вопросы о ветеранах, трудовых династиях, самостоятельно ищет дополнительную информацию (приносит на занятия материалы, делится находками)		

Целевой ориентир	Поведенческий индикатор (что наблюдаем)	Баллы	Примечания (конкретные ситуации)
	6.1.3. Бережно относится к оборудованию, материалам, общественному имуществу, не допускает брака и небрежности в работе, аккуратен на рабочем месте		
ЦО 6.2 – Участие в социально значимом труде	6.2.1. Добровольно участвует в трудовых акциях, субботниках, волонтерских проектах (в колледже, городе, регионе) – не уклоняется, проявляет инициативу		
	6.2.2. Без напоминания включается в трудовые дела, не воспринимает их как «наказание», понимает их ценность		
	6.2.3. На практике / в учебных проектах осознанно связывает свою профессиональную деятельность с общественным благом – в рефлексии отмечает, что его труд приносит пользу		
ЦО 6.3 – Готовность к непрерывному самообразованию	6.3.1. Регулярно обращается к дополнительным источникам по специальности (сверх программы), следит за новостями отрасли, делится находками с группой		
	6.3.2. Проявляет интерес к курсам, вебинарам, конкурсам, интересуется возможностями дополнительного образования		
	6.3.3. Не избегает сложных заданий, при затруднениях обращается за помощью, воспринимает ошибки как опыт, а не как неудачу		
ЦО 6.4 – Понимание специфики труда в высоко-технологичном мире	6.4.1. В дискуссиях / устных ответах демонстрирует понимание, как цифровизация, автоматизация меняют его профессию, какие новые требования появляются		
	6.4.2. Уверенно работает с современными программами, технологиями, не боится нового оборудования / ПО		
	6.4.3. Демонстрирует понимание необходимости постоянного обучения – говорит о том, что в профессии нужно постоянно учиться, и готов это делать		
ЦО 6.5 – Осознанный выбор профессии	6.5.1. Может аргументированно объяснить выбор профессии, связывает с запросами рынка и потребностями региона/страны		

Целевой ориентир	Поведенческий индикатор (что наблюдаем)	Баллы	Примечания (конкретные ситуации)
с учётом потребностей общества	6.5.2. Знаком(а) с перечнем востребованных профессий в регионе , понимает, как профессия влияет на развитие экономики / социальной сферы		
	6.5.3. Проявляет осознанное отношение к карьерному планированию – говорит о перспективах, возможностях трудоустройства		
ЦО 6.6 – Уважение к профессии и её престижу	6.6.1. Открыто говорит о своей профессии с уважением и гордостью , не стесняется её, с уважением отзывается о специалистах в своей сфере		
	6.6.2. Готов(а) участвовать в профессиональных мероприятиях , конкурсах, Днях открытых дверей, представляет свою профессию		
	6.6.3. Соблюдает профессиональную этику, технику безопасности, корпоративную культуру – в поведении и общении демонстрирует позитивный образ профессии		

Рефлексивный лист студенческого актива

Группа: _____ **Дата:** _____

Цель: осмыслить, как изучение дисциплины/модуля повлияло на наше отношение к профессии и труду, и предложить идеи по улучшению воспитательной работы в колледже.

Вопросы для группового обсуждения (заполняется после обсуждения)

1. Какие трудовые достижения (ваши, вашей семьи, земляков, известных людей) вас вдохновляют? Почему?

Ответ: _____

2. Какие современные технологии или новые знания в вашей профессии вы считаете наиболее важными для изучения в ближайшее время? Почему?

Ответ: _____

3. Что бы вы хотели изменить в своей учебной или трудовой деятельности, чтобы ваш вклад в общее дело стал более значимым?

Ответ: _____

4. Какие мероприятия (экскурсии, встречи, конкурсы, проекты) могли бы помочь студентам больше узнать о профессии и гордиться ею?

Предложения студенческого актива: _____

5. Что мы (студенческий актив) можем сделать сами, чтобы повысить престиж нашей профессии в колледже и за его пределами?

Наши инициативы: _____

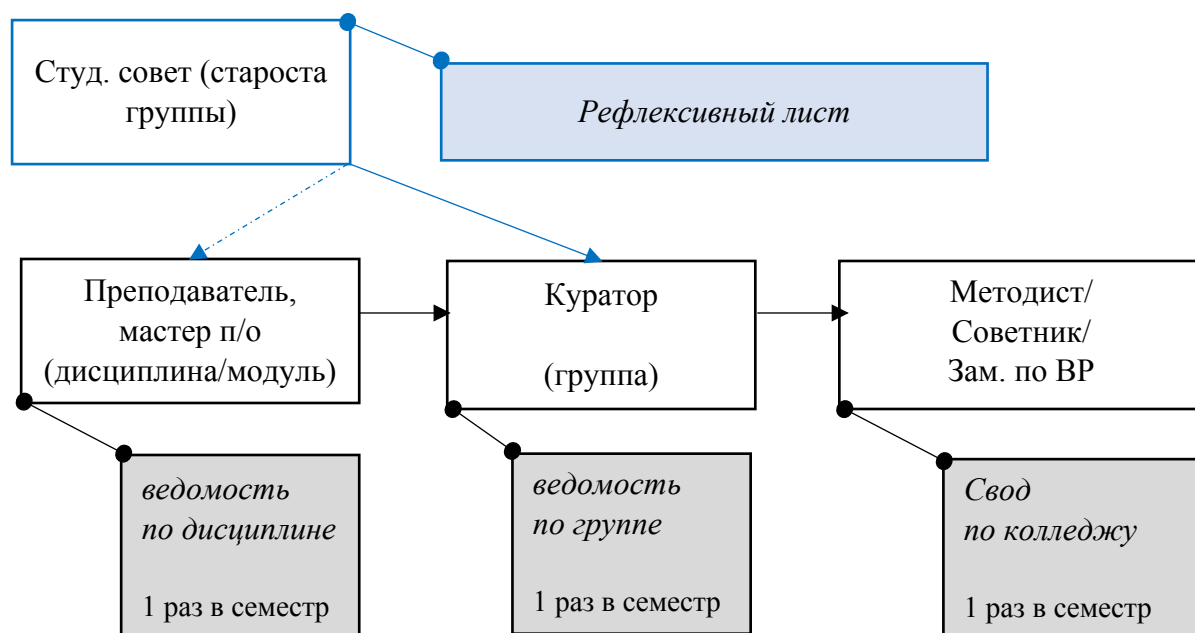
Дата обсуждения: _____

Ответственный от студенческого совета: _____

Результаты переданы:

- ☐ Куратору группы
- ☐ Советнику по воспитанию
- ☐ Методисту

Схема потоков данных



Ведомость воспитательной работы (преподавателя)

(данные диагностики целевых ориентиров группы)

Рабочий инструмент преподавателя

*Преподаватель оформляет **ведомость** по группе, фиксируя среднюю оценку по каждому индикатору, выбранному для конкретной дисциплины/ПМ, и передает куратору.*

Преподаватель: _____

Дисциплина / ПМ: _____

Группа: _____ **Семестр:** _____ **Уч.год** _____

ФИО студента	ЦО 6.1	ЦО 6.2	ЦО 6.3	ЦО 6.4	ЦО 6.5	ЦО 6.6	Примечания
Студент 1							
Студент 2							
...							

Общая рекомендация по группе: _____

ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ

1. **Фиксация ситуаций.** Конкретные примеры из колонки «Примечания» помогают:

- обосновать оценку;
- использовать их при беседе со студентом;
- передать данные куратору для индивидуальной работы.

2. **Соотнесение с анкетой.** Формулировки в анкете студента и в листе наблюдения преподавателя синхронизированы. Это создаёт **единое понятийное поле** и повышает доверие к диагностике.

3. **Динамика.** Лист наблюдения заполняется в течение семестра, поэтому можно фиксировать изменения (например, индикатор был 2, потом стал 3 – это заметно).

Ведомость воспитательной работы (куратора)

Группа _____. Профессия/специальность Код Наименование

Учебный год: _____ /Семестр _____

ФИО студента	ЦО 6.1	ЦО 6.2	ЦО 6.3	ЦО 6.4	ЦО 6.5	ЦО 6.6	ПЗК	Отрасл. ЦО	Сводный балл	Зона риска	Корректир. действия (куратор)
Студент 1	<i>Ср.балл</i>	<i>Ср.балл</i>	<i>Ср.балл</i>	<i>Ср.балл</i>	<i>Ср.балл</i>	<i>Ср.балл</i>	<i>Ср.балл</i>	<i>Ср.балл</i>	<i>Сумма/ кол-во</i>		
Студент 2	<i>Ср.балл</i>	<i>Ср.балл</i>	<i>Ср.балл</i>	<i>Ср.балл</i>	<i>Ср.балл</i>	<i>Ср.балл</i>	<i>Ср.балл</i>	<i>Ср.балл</i>	<i>Сумма/ кол-во</i>		
Студент ...	<i>Ср.балл</i>	<i>Ср.балл</i>	<i>Ср.балл</i>	<i>Ср.балл</i>	<i>Ср.балл</i>	<i>Ср.балл</i>	<i>Ср.балл</i>	<i>Ср.балл</i>	<i>Сумма/ кол-во</i>		
Сводный балл по группе	<i>Сумма/ кол-во</i>	<i>Сумма/ кол-во</i>	<i>Сумма/ кол-во</i>	<i>Сумма/ кол-во</i>	<i>Сумма/ кол-во</i>	<i>Сумма/ кол-во</i>	<i>Сумма/ кол-во</i>	<i>Сумма/ кол-во</i>	<i>Сумма/ кол-во</i>		

Общий вывод по группе (с акцентом на зоны риска):

Куратор группы _____

(ФИО)

подпись

Приложение 2.10

Сводная информация о результатах воспитательной работы (куратора)

Группа _____. Профессия/специальность Код Наименование

Учебный год: _____ / семестр _____

Курс	Группа	ЦО 6.1	ЦО 6.2	ЦО 6.3	ЦО 6.4	ЦО 6.5	ЦО 6.6	ПЗК	Отрасл. ЦО	Сводный балл

Общий вывод по группе:

Куратор группы _____

(ФИО)

подпись

Возможна интерпретация результатов по уровням

Сводный балл	Уровень сформированности
4.5 – 5.0	Высокий
3.5 – 4.4	Средний
2.5 – 3.4	Ниже среднего
1.0 – 2.4	Низкий

Сводная ведомость воспитательной работы по колледжу

Учебный год: _____ / семестр _____

Курс	Группа	Кол-во студентов	ЦО 6.1	ЦО 6.2	ЦО 6.3	ЦО 6.4	ЦО 6.5	ЦО 6.6	ПЗК	Отрасл. ЦО	Динамика к прошлому семестру

Методист / иная должность ответственного по воспитательной работе _____ / _____
 (советник, заместитель по ВР и др.) (ФИО) подпись

СЕКЦИЯ 3. ВОСПИТАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ВО ВРЕМЯ ОБУЧЕНИЯ

Кейс «Профессионально-трудовое воспитание на теоретическом занятии: как через предмет формировать ценностное отношение к труду и профессии»

1. Проблемные зоны, требующие методического решения

1.1. Разрыв между содержанием учебных дисциплин и жизненным смыслом профессиональной деятельности

Студенты зачастую воспринимают теоретические дисциплины (общеобразовательные, общепрофессиональные, специальные) как «отвлечённую науку», не имеющую отношения к их будущей профессиональной деятельности. Расчёты, технологические схемы, правовые нормы, экономические показатели, свойства материалов, иностранные термины – всё это кажется им набором формальных требований, которые нужно запомнить для сдачи зачёта. В результате предметное содержание не связывается в сознании студента ни с реальными трудовыми действиями, ни с профессиональными обязанностями, ни с качеством результата и безопасностью людей. Учебное занятие не воспринимается как шаг в профессию, что существенно снижает мотивацию к освоению теоретического материала и формированию профессионального мышления.

1.2. Параллельное существование целевых ориентиров воспитания и рабочих программ дисциплин

Рабочая программа воспитания фиксирует целевые ориентиры по восьми направлениям. Однако при разработке рабочих программ учебных дисциплин эти ориентиры зачастую не находят отражения, оставаясь локализованными в отдельном документе. Преподавателю не очевидно, как именно содержание его темы может способствовать формированию, например, гражданской ответственности, патриотического отношения к труду или экологической культуры. В лучшем случае воспитательный компонент присутствует в виде общих фраз о «формировании личности», но без привязки к конкретным темам, действиям студентов и измеримым результатам, что существенно снижает практическую значимость воспитательных задач.

1.3. Дефицит технологий, интегрирующих обучение и воспитание на одном занятии

Несмотря на понимание педагогом важности воспитательных задач на уроке, он сталкивается с отсутствием методического инструментария. Традиционные приёмы (беседа, пример из жизни, просмотр видео) часто носят иллюстративный характер и не меняют деятельность студента.

Преподавателю нужны такие технологии, которые позволяют одновременно осваивать предметное содержание и формировать ценностное отношение к труду – причём так, чтобы это ценностное отношение проявлялось в конкретных, наблюдаемых действиях студента: в выборе решения, аргументации, оценке рисков, проектировании продукта. Сегодня в педагогической и воспитательной практике таких технологий представлено недостаточно, а имеющиеся не систематизированы и не адаптированы к специфике разных дисциплин.

1.4. Изолированное рассмотрение профессионально-трудового воспитания от других направлений воспитания

В сложившейся практике воспитательной работы профессионально-трудовое воспитание нередко рассматривается как отдельное направление, не связанное с гражданским, патриотическим, духовно-нравственным, экологическим и другими направлениями. Между тем именно в труде и через труд проявляются гражданская ответственность, уважение к достижениям страны и региона, нравственный выбор, ресурсосбережение, готовность к непрерывному образованию, забота о безопасности. Разрыв между направлениями обедняет воспитательный потенциал занятий, лишает педагога возможности использовать реальные профессиональные ситуации как средство комплексного воздействия на личность студента.

2. Реальное противоречие как точка роста

С одной стороны, ФГОС СПО и рабочая программа воспитания задают высокую планку: воспитание личности профессионала, готового к труду, ответственному за результат, способного к саморазвитию и осознающему общественную значимость своей деятельности; с другой – преподаватели испытывают острую потребность в конкретных технологиях, которые позволяют на каждом учебном занятии интегрировать обучение и воспитание, не увеличивая время на «дополнительные мероприятия». Имеющийся инструментарий представлен либо общими рекомендациями, либо разрозненными приёмами, не собранными в систему. Как построить учебное занятие, чтобы на уроке формировались не только компетенции, но и ответственное, уважительное, творческое отношение к труду?

3. Роль преподавателя в решении проблемы

Ключевая роль в интеграции воспитания в обучение принадлежит преподавателю дисциплины. Именно он обладает содержанием своего предмета и может определить потенциальные точки интеграции. Однако преподаватель не должен решать эту задачу самостоятельно: ему необходимо методическое сопровождение, включающее все необходимые инструменты.

Памятка «Направления воспитания и целевые ориентиры»

1. Гражданское воспитание	2. Патриотическое воспитание	3. Духовно-нравственное воспитание	4. Эстетическое воспитание
Осознанно выражающий свою российскую гражданскую принадлежность (идентичность) в поликультурном, многонациональном и многоконфессиональном российском обществе, в мировом сообществе. 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. Проявляющий свою гражданско-патриотическую позицию, готовность к защите Родины, способный аргументированно отстаивать суверенитет и достоинство народа России и Российского государства, сохранять и защищать историческую правду. 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)	Осознающий национальную, этническую принадлежность, а также демонстрирующий приверженность к родной культуре, любовь к своему народу. Сознающий свою причастность к многонациональному народу Российской Федерации, Отечеству, общероссийскую идентичность. Проявляющий деятельное ценностное отношение к историческому и культурному наследию своего и других народов России, их традициям, праздникам. Проявляющий уважение к соотечественникам, проживающим за рубежом, поддерживающий их права, защиту их интересов в сохранении общероссийской идентичности.	Проявляющий свою приверженность традиционным духовно-нравственным ценностям, культуре народов России с учётом мировоззренческого, национального, конфессионального самоопределения. 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 создание устойчивой семьи на основе российских традиционных семейных ценностей, рождение и воспитание детей и принятие родительской ответственности. Обладающий сформированными представлениями о ценности и значении в отечественной и мировой культуре языков и литературы народов России	Выражающий понимание ценности отечественного и мирового искусства, российского и мирового художественного наследия. Восприимчивый к разным видам искусства, проявляющий понимание эмоционального воздействия искусства, его влияния на душевное состояние и поведение людей, умеющий критически оценивать это влияние. Проявляющий понимание художественной культуры как средства коммуникации и самовыражения в современном обществе, значение нравственных норм, ценностей, традиций в искусстве. В целом ориентированный на осознанное творческое самовыражение, реализацию творческих способностей, на эстетическое обустройство своего быта, профессиональной среды.

5. Физическое воспитание, формирование культуры здоровья и эмоционального благополучия	6. Профессионально-трудовое воспитание	7. Экологическое воспитание	8. Ценности научного познания
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. Соблюдающий правила личной и общественной безопасности, в том числе безопасного поведения в информационной среде. Выражающий на практике установку на здоровый образ жизни (здоровое питание, соблюдение гигиены, режим занятий и отдыха, регулярную физическую активность), стремление к физическому совершенствованию. 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. Демонстрирующий навыки рефлексии своего состояния (физического, эмоционального, психологического), понимания состояния других людей. 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 чрезвычайных ситуациях. Использующий средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности	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. Участвующий в социально значимой трудовой и профессиональной деятельности разного вида в семье, образовательной организации, на базах производственной практики, в своей местности. Выражающий осознанную готовность к непрерывному образованию и самообразованию в выбранной сфере профессиональной деятельности. Понимающий специфику профессионально-трудовой деятельности, регулирования трудовых отношений, готовый учиться и трудиться в современном высокотехнологичном мире на благо государства и общества. Ориентированный на осознанное освоение выбранной сферы профессиональной деятельности с учётом личных жизненных планов, потребностей своей семьи, 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	Демонстрирующий в своем 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. Применяющий знания из общеобразовательных и профессиональных дисциплин для разумного, бережливого производства и природопользования, ресурсосбережения в быту, в профессиональной среде, общественном пространстве. Имеющий и развивающий опыт экологически направленной, природоохранной, ресурсосберегающей деятельности, в том числе в рамках выбранной специальности, способствующий его приобретению другими людьми	Деятельно выражающий познавательные интересы в разных предметных областях с учётом своих интересов, способностей, достижений, выбранного направления профессионального образования и подготовки. 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. Демонстрирующий навыки критического мышления, определения достоверности научной информации, в том числе в сфере профессиональной деятельности. Умеющий выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам. Использующий современные средства поиска, анализа и интерпретации информации, информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности. Развивающий и применяющий навыки наблюдения, накопления и систематизации фактов, осмысления опыта в естественнонаучной и гуманитарной областях познания, исследовательской и профессиональной деятельности

Приложение 3.2

Поведенческие индикаторы профессионально-трудового воспитания

Код ЦО и индикатора		Поведенческие индикаторы	Связь с ОК
ЦО 6.1	6.1.1	В устных ответах, сообщениях, дискуссиях приводит примеры выдающихся тружеников (рабочих, инженеров, новаторов) своего региона, их вклада в развитие отрасли. Проявляет эмоциональное отношение (гордость, уважение)	ОК 06
	6.1.2	Проявляет интерес к истории профессии, отрасли – задаёт вопросы о ветеранах, трудовых династиях, самостоятельно ищет дополнительную информацию (приносит на занятия материалы, делится находками)	ОК 02
	6.1.3	Бережно относится к оборудованию, материалам, общественному имуществу, не допускает брака и небрежности в работе, аккуратен на рабочем месте	ОК 06
ЦО 6.2	6.2.1	Добровольно участвует в трудовых акциях, субботниках, волонтерских проектах (в колледже, городе, регионе) – не уклоняется, проявляет инициативу	ОК 04
	6.2.2	Без напоминания включается в трудовые дела, не воспринимает их как «наказание», понимает их ценность	ОК 04
	6.2.3	На практике / в учебных проектах осознанно связывает свою профессиональную деятельность с общественным благом – в рефлексии отмечает, что его труд приносит пользу	ОК 06
ЦО 6.3	6.3.1	Регулярно обращается к дополнительным источникам по специальности (сверх программы), следит за новостями отрасли, делится находками с группой	ОК 02
	6.3.2	Проявляет интерес к курсам, вебинарам, конкурсам, интересуется возможностями дополнительного образования	ОК 03
	6.3.3	Не избегает сложных заданий, при затруднениях обращается за помощью, воспринимает ошибки как опыт, а не как неудачу	ОК 03
ЦО 6.4	6.4.1	В дискуссиях / устных ответах демонстрирует понимание, как цифровизация, автоматизация меняют его профессию, какие новые требования появляются	ОК 01
	6.4.2	Уверенно работает с современными программами, технологиями, не боится нового оборудования / ПО	ОК 02
	6.4.3	Демонстрирует понимание необходимости постоянного обучения – говорит о том, что в профессии нужно постоянно учиться, и готов это делать	ОК 03
ЦО 6.5	6.5.1	Может аргументированно объяснить свой выбор профессии, связывает его с запросами рынка и потребностями региона / страны	ОК 03
	6.5.2	Знаком(а) с перечнем востребованных профессий в регионе, понимает, как профессия влияет на развитие экономики / социальной сферы	ОК 06
	6.5.3	Проявляет осознанное отношение к карьерному планированию – говорит о перспективах, возможностях трудоустройства	ОК 03
ЦО 6.6	6.6.1	Открыто говорит о своей профессии с уважением и гордостью, не стесняется её, с уважением отзывается о специалистах в своей сфере	ОК 04
	6.6.2	Готов(а) участвовать в профессиональных мероприятиях, конкурсах, Днях открытых дверей, представляет свою профессию	ОК 03, ОК 04
	6.6.3	Соблюдает профессиональную этику, технику безопасности, корпоративную культуру – в поведении и общении демонстрирует позитивный образ профессии	ОК 06

Паспорт индикатора целевого ориентира направления воспитания РПВ

Элемент паспорта	Поле для заполнения
Направление воспитания <i>гражданское, патриотическое, духовно-нравственное, эстетическое, физическое/здоровье и благополучие, экологическое, ценности научного познания</i>	
Выбранный ЦО <i>Конкретная формулировка целевого ориентира этого направления</i>	
Профессиональный смысл связи <i>Как ценность данного ЦО проявляется в действиях будущего специалиста</i>	
Связанный ЦО ПТВ <i>Один, максимум два релевантных ЦО профессионально-трудоового воспитания – 6.1-6.6</i>	
Поведенческий индикатор Формула индикатора: <i>«Студент [наблюдаемое действие (глагол)] [объект действия] в [профессиональном контексте], обоснование [ценностный смысл]».</i> Рекомендуемые глаголы: <i>аргументирует, выбирает, сравнивает, объясняет, обосновывает, соблюдает, разрабатывает, оценивает, проверяет, представляет, предлагает</i>	
Дисциплина / тема <i>Возможная тема занятия, на которой это действие можно увидеть</i>	

Приложение 3.4

Примеры профессионализации направлений воспитания

Направление	Профессиональный смысл	ЦО ПТВ	Примеры наблюдаемого действия
Гражданское	Ответственность работника перед клиентом, коллективом, организацией, обществом; соблюдение нормы и закона. <i>Право: «Трудовой договор»; экономика: «Права потребителя»; спец. дисциплина: «Стандарты качества»</i>	6.2, 6.4, 6.6	Объясняет последствия профессионального решения для людей, организации и общества
Патриотическое	Общественная значимость профессии; вклад специалистов региона и страны; уважение к трудовым достижениям. <i>История: «Развитие отрасли региона»; обществознание: «Социальная роль профессии»; введение в профессию</i>	6.1, 6.3, 6.6	Исследует вклад специалистов отрасли/региона; представляет профессию как значимую для развития страны
Духовно-нравственное	Честность, достоинство, уважение к человеку, профессиональная этика, безопасность. <i>Право: «Профессиональная ответственность»; БЖД: «Риски и безопасность»; технология</i>	6.1, 6.2, 6.3, 6.4	Выбирает этически приемлемое решение в профессиональной дилемме и аргументирует его
Эстетическое	Культура профессиональной среды, качество и оформление результата, эргономика, уважение к потребителю. <i>Черчение/дизайн/технология; сервис; проектирование</i>	6.1, 6.3, 6.4	Создаёт профессиональный продукт с соблюдением требований качества, аккуратности и эстетики.
Физическое, здоровье и благополучие	Безопасность труда, саморегуляция, профилактика профессиональных рисков. <i>«Охрана труда»; физическая культура; спец. дисциплина</i>	6.2, 6.4, 6.6	Выбирает безопасный способ выполнения работы; объясняет риски; соблюдает нормы охраны труда
Экологическое	Ресурсосбережение, минимизация отходов, экологически ответственный выбор технологии или материала. <i>Материаловедение: «Выбор материалов»; химия; технология; экономика</i>	6.2, 6.3, 6.4	Сравнивает варианты по расходу ресурсов и обосновывает более ответственное решение
Ценности научного познания	Доказательность, критичность к информации, работа с данными, освоение новых технологий. <i>Информатика: «Проверка источников»; математика; физика; спец. дисциплина</i>	6.2, 6.5, 6.6	Проверяет достоверность источников; обосновывает профессиональное решение данными

Паспорт воспитательной технологии

Элемент паспорта	Поле для заполнения
Название технологии Короткое название: «Профессиональная дилемма», «Цена профессиональной ошибки», «Экспертный совет», «Задача для реального заказчика»	
Дисциплина / тема Конкретная дисциплина и конкретная тема занятия	
Учебная цель Какое предметное знание, умение или способ действия осваивается	
ЦО направления воспитания Выбранный конкретный ЦО одного из направлений воспитания	
ЦО ПТВ Один, максимум два релевантных ЦО 6.1–6.6 профессионально- трудового воспитания	
Поведенческий индикатор Что наблюдаемо делает студент в ходе учебной задачи	
Инструкция студентам От трёх до пяти последовательных шагов работы	
Продукт студента Расчёт, карта решения, экспертное заключение, памятка, сравнительная таблица, проект, технологическая карта, презентация	
Рефлексия Один-два вопроса, соединяющих учебный результат с профессиональным и ценностным смыслом	
Фиксация результата Лист наблюдения преподавателя, экспертный лист, самооценка, взаимная оценка, карта аргументации, портфолио	
Время от 10 до 25 минут в структуре учебного занятия	

Приложение 3.6

Примеры стартовых воспитательных технологий

Технология	Как работает	Пример профессиональной ситуации	Возможный продукт
Цена профессиональной ошибки	Анализ последствий неверного решения	Неправильно выбранный материал, неверный расчёт, нарушение документации	Карта последствий и план предупреждения ошибки
Профессиональная дилемма	Выбор и аргументация решения в ситуации конфликта ценностей	Обнаружен дефект; клиент требует ускорить работу в ущерб безопасности	Решение кейса с аргументацией
Профессиональный экспертный совет	Сравнение вариантов по критериям качества, безопасности, ресурсов	Выбор материала, технологии, поставщика, способа выполнения работы	Экспертное заключение
Задача для реального заказчика	Учебная задача оформлена как запрос клиента или организации	Разработать расчёт, памятку, проект, предложение по улучшению	Проектное / техническое решение
Производственный кейс	Анализ ситуации на предприятии и разработка действий	Несоответствие стандарту, риск травмы, перерасход ресурсов	Алгоритм действий или карта решения
История профессионального достижения	Исследование профессионального опыта, специалистов, предприятий	Вклад отрасли или специалиста региона в развитие территории	Цифровая карточка, мини-презентация
Парное оценивание профессионального продукта	Экспертиза результата другого студента по критериям	Оценка качества чертежа, расчёта, инструкции, макета	Экспертный лист и доработанный продукт
Профессия в меняющемся мире	Анализ влияния новых технологий на труд и компетенции	Внедрение ИИ, автоматизации, новых материалов	Карта компетенций и план самообразования

Примеры рефлексии студентов

Фокус рефлексии	Вопрос студенту
Профессиональный смысл	«Что в этой задаче показывает качество работы будущего специалиста?»
Ответственность	«Кто и каким образом может пострадать, если принять неверное решение?»
Безопасность	«Какой риск я предупредил своим решением?»
Экологичность	«Как мой выбор влияет на расход ресурсов, отходы и срок службы результата?»
Нравственный выбор	«Какое решение было бы профессионально недопустимым и почему?»
Доказательность	«Какие данные, нормы или источники подтверждают моё решение?»
Профессия и общество	«Как этот результат может быть полезен клиенту, коллективу, региону или обществу?»
Самообразование	«Чего мне пока не хватает для уверенного профессионального решения и как я могу это освоить?»
Личный вклад	«Что я сделал(а) лично и за какой результат могу отвечать?»
Перенос опыта	«Где в реальной профессиональной деятельности я смогу применить этот способ действия?»

СЕКЦИЯ 4. ИНТЕГРАЦИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО КОМПОНЕНТА В ПРАКТИКУ

Кейс: «Воспитание в условиях реального производства: как сделать практику школой профессиональной культуры и ответственности?»

1. Проблемные зоны, требующие методического решения

1.1. Разрыв между законодательными требованиями и реальным участием работодателя в воспитательном процессе

С 1 сентября 2026 года вступают в силу поправки в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», которые закрепляют понятие «профессионалитета» как формы организации образовательной деятельности с обязательным участием работодателя на всех этапах – от управления до организации образовательной деятельности. При этом работодатель вводится в управляющие советы образовательных организаций и становится не просто заказчиком кадров, но и субъектом воспитания. Однако на практике механизмы такого участия остаются не разработанными. Профильные организации не всегда осознают свою воспитательную ответственность, а колледжи не имеют чётких алгоритмов вовлечения работодателя в проектирование и реализацию воспитательного компонента практики. В результате работодатель не становится субъектом воспитательного процесса, что существенно ограничивает возможности формирования личности будущего специалиста в условиях профессиональной деятельности.

1.2. Неполнота нормативного регулирования воспитательных задач при проведении практической подготовки

Положение о практической подготовке обучающихся (приказ № 390/885) определяет практику как деятельность, направленную на формирование, закрепление и развитие практических навыков и компетенций. При этом воспитательный компонент в данном документе прямо не зафиксирован. Однако, поскольку практика является частью образовательной программы, а образовательная программа включает рабочую программу воспитания и календарный план воспитательной работы, воспитательные цели фактически распространяются и на практику. Эта нормативная неопределённость порождает двойственное толкование: одни считают, что воспитание на практике – это зона ответственности только колледжа, другие – что работодатель не обязан заниматься воспитанием. Отсутствие единых требований приводит к тому, что воспитательный потенциал реального производства не системно или не реализуется вовсе, что

существенно снижает качество подготовки специалиста и его личностное развитие в условиях реальной профессиональной деятельности.

1.3. Отсутствие единой системы целевых ориентиров для воспитания на практике

В образовательной организации воспитательные задачи реализуются через формирование общих компетенций (ОК) ФГОС СПО, достижение целевых ориентиров (ЦО) рабочей программы воспитания и профессионально значимых качеств (ПЗК), которые могут быть включены в программы практик. На практике указанные категории не синхронизируются между собой и не всегда находят отражение в документах, сопровождающих практику. В характеристике, которую заполняет наставник, чаще всего оцениваются только профессиональные умения, а личностные качества остаются без внимания или оцениваются весьма поверхностно. В результате ни студент, ни наставник не имеют чёткого понимания, какие именно поведенческие проявления являются целью воспитания на практике.

1.4. Дефицит инструментов оценки воспитательных результатов в период практики

Оценка воспитательного воздействия практики сегодня опирается либо на формальные отзывы, либо на субъективные впечатления наставника. Отсутствуют стандартизированные листы наблюдения, чек-листы поведенческих индикаторов, критерии оценки сформированности ПЗК. Характеристика на студента, если и содержит раздел о личностных качествах, чаще всего представляет собой общие фразы без привязки к конкретным действиям и ситуациям. Это лишает образовательную организацию возможности объективно судить о том, какие именно воспитательные результаты достигнуты в условиях реального производства, и, соответственно, корректировать программы практик и воспитательную работу в целом.

1.5. Недостаточная подготовленность наставников от профильных организаций к реализации воспитательной функции

В Концепции развития наставничества в Российской Федерации до 2030 года наставничество рассматривается как важный инструмент профессионального и личностного развития. Однако на практике наставники от предприятий часто не имеют педагогической подготовки и не владеют способами влияния на формирование ценностных ориентаций студентов. Их функционал, как правило, ограничивается инструктажем по технике безопасности и контролем за выполнением производственных заданий. Воспитательная составляющая остаётся вне поля их внимания либо воспринимается как неприоритетная дополнительная нагрузка. Отсутствие

методической поддержки, чётких инструкций и понятных практико-ориентированных инструментов снижает эффективность наставничества как института воспитания в условиях производства.

2. Реальное противоречие как точка роста

С одной стороны, государство законодательно закрепляет активную роль работодателя в воспитании будущих специалистов: работодатель входит в управляющий совет, согласовывает образовательные программы, включая рабочую программу воспитания, и участвует в организации образовательной деятельности на всех этапах. С другой стороны, в реальной практике воспитательный компонент практической подготовки остаётся слабо формализованным, не обеспеченным инструментарием и методическими материалами. Работодатель не имеет чётких ориентиров относительно того, что именно необходимо формировать, как это делать и как оценивать результат. Образовательная организация, в свою очередь, не всегда готова предложить предприятию готовые инструменты и методические рекомендации. Данное противоречие определяет повестку секции.

3. Роль работодателя, наставника и методической службы в решении проблемы

Ключевыми субъектами воспитания на практике являются:

Работодатель (профильная организация) – определяет требования к профессионально значимым качествам выпускника, участвует в формировании матрицы компетенций, формулирует вариативные целевые ориентиры и ПЗК, создаёт условия для их проявления и оценивает их сформированность.

Наставник от предприятия – непосредственно наблюдает за поведением студента в процессе труда, фиксирует проявления или отсутствие необходимых качеств, даёт обратную связь, способствует осознанию студентом ценности профессиональной деятельности, трудовой дисциплины, ответственности и качества выполняемой работы.

Руководитель практики – координирует взаимодействие, между образовательной организацией и предприятием, обеспечивает методическое сопровождение наставников, интегрирует воспитательные задачи в программу практики и в оценочные средства.

Методическая служба колледжа – разрабатывает и предлагает профильным организациям инструменты: листы наблюдения, шаблоны характеристик с поведенческими индикаторами, чек-листы для наставников, алгоритмы включения воспитательных задач в программы практик.

**Карта наблюдения за сформированностью
профессионально значимых качеств**

ФИО студента: _____ **Группа:** _____

№	Профессионально значимое качество	Поведенческие индикаторы	Оценка (в баллах)	Примечание (конкретная ситуация)
1	Осознанное отношение к труду, трудолюбие	Приступает к работе вовремя, без напоминаний		
		Не избегает сложных или рутинных задач		
		Заинтересован в конечном результате		
		Предлагает помощь коллегам		
2	Ответственность и дисциплинированность	Строго соблюдает технику безопасности и технологическую дисциплину		
		Выполняет поручения в установленный срок		
		Самостоятельно проверяет качество своей работы (самоконтроль)		
		Признает свои ошибки и стремится их исправить		
3	Культура труда, самоорганизация	Рабочее место содержится в порядке		
		Инструменты и материалы используются по назначению и бережно		
		План работы продуман, последовательность действий логична		
		Время на выполнение задания используется эффективно		
4	Командность и коммуникация	Корректно общается с коллегами и руководством		
		Участвует в общем деле		
		Делится своими идеями по улучшению работы		

№	Профессионально значимое качество	Поведенческие индикаторы	Оценка (в баллах)	Примечание (конкретная ситуация)
5	Мотивация к обучению и саморазвитию	Задает вопросы по существу дела		
		Демонстрирует интерес к новым приемам и технологиям		
		Следит за новинками в своей профессиональной области		
		Воспринимает обратную связь от наставника как руководство к действию		
6	Стрессоустойчивость и адаптивность	Сохраняет самообладание и работоспособность в нестандартных ситуациях (поломка оборудования, неожиданное задание)		
		Адаптируется к новой технологии или условиям работы		
		Находит пути решения проблем		
7	Инициативность и ориентация на качество	Вносит предложения по рационализации, экономии материалов, улучшению качества		
		Не допускает брака, стремится сделать работу «на совесть»		
		Проявляет творческий подход к выполнению заданий		

ХАРАКТЕРИСТИКА НА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ОТ ПРОФИЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Кузнецов Игорь Сергеевич
(фамилия, имя, отчество обучающегося)

Обучающийся на 2 курсе по профессии 15.01.05 СВАРЩИК (РУЧНОЙ И ЧАСТИЧНО МЕХАНИЗИРОВАННОЙ СВАРКИ (НАПЛАВКИ))

за время прохождения практики ПП.01.01 производственная практика (по профилю специальности)

наименование, вид практики

в профильной организации

(наименование профильной организации)

с XX.XX.202_ по XX.XX.202_.

выполнял работы

~	Изучение правил охраны труда при частично механизированной сварке (наплавке) плавлением. Организация рабочего места.
~	Подготовка оборудования сварочного поста частично механизированной сварки (наплавки) плавлением.
~	Выбор и установка режимов сварки для сварки углеродистых конструкционных сталей.
~	Выполнение работ по разделке кромок деталей (зачистка, V; X-образная разделка кромок).
~	Выполнение работ по сборке деталей из углеродистых конструкционных сталей на прихватках.
~	Выполнение трудовых приемов по возбуждению и обрыву сварочной дуги.
~	Сварка стыкового и нахлестного соединения пластин толщиной 2-4 мм. в нижнем положении сварного шва.
~	Сварка стыкового соединения пластин толщиной 2-4 мм. в вертикальном положении сварного шва.
~	Сварка стыкового соединения пластин толщиной 2-4 мм. в горизонтальном положении сварного.
~	Сварка таврового соединения пластин толщиной 2-4 мм. в нижнем и нахлестном положении сварного шва.
~	Сварка таврового соединения пластин толщиной 2-4 мм. в вертикальном положении сварного шва.
~	Сварка углового соединения пластин толщиной 2-4 мм. в нижнем положении сварного шва.
~	Сварка углового соединения пластин толщиной 2-4 мм. в вертикальном положении сварного шва.
~	Выполнение зачистки швов после сварки.
~	Использование измерительного инструмента для контроля геометрических размеров сварного шва.
~	Определение причины дефектов сварочных швов и соединений.
~	Предупреждение и устранение различных видов дефектов в сварных швах.
~	Определение диаметра сварочной проволоки. Установка сварочной проволоки

~	в источник сварочной дуги.
~	Выбор и установка режимов сварки для сварки углеродистых конструкционных сталей.
~	Определение причины дефектов сварочных швов и соединений.
~	Предупреждение и устранение различных видов дефектов в сварных швах

За время прохождения практики зарекомендовал(а) себя

Приобрел(а) практический опыт по ПМ.01 Монтаж, ввод в действие и эксплуатация устройств транспортного радиоэлектронного оборудования

выполнения типовых слесарных операций, применяемых при подготовке металла к сварке;
выполнения сборки изделий под сварку; проверки точности сборки;
выполнения ручной дуговой сварки средней сложности и сложных деталей аппаратов, узлов, конструкций из конструкционных и углеродистых сталей, чугуна, цветных металлов и сплавов

Освоил профессиональные компетенции (ПК):

ПК 2.1. Проверять работоспособность и исправность сварочного оборудования для ручной дуговой сварки (наплавка, резка) плавящимся покрытым электродом
ПК 2.2. Настраивать сварочное оборудование для ручной дуговой сварки (наплавки, резки) плавящимся покрытым электродом
ПК 2.3. Выполнять предварительный, сопутствующий (межслойный) подогрев металла в соответствии с требованиями производственно-технологической документации по сварке

Приобрел профессионально значимые личностные качества

(степень выраженности профессионально значимых личностных качеств, проявленных во время практической подготовки по пятибалльной шкале:

- 5 – качество выражено в максимальной степени;
- 4 – качество выражено хорошо;
- 3 – качество выражено на среднем уровне;
- 2 – качество выражено ниже среднего уровня;
- 1 – качество выражено слабо или совсем отсутствует).

№	Профессионально значимое качество (ПЗК)	Соответствие общей компетенции (ОК)	Поведенческие индикаторы	Оценка (балл)
1	Осознанное отношение к труду, трудолюбие	ОК – 03 Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие	Приступает к работе вовремя, без напоминаний	
			Не избегает сложных или рутинных задач	
			Заинтересован в конечном результате	

№	Профессионально значимое качество (ПЗК)	Соответствие общей компетенции (ОК)	Поведенческие индикаторы	Оценка (балл)
2	Ответственность и дисциплинированность	ОК 06 – Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей	Строго соблюдает технику безопасности и технологическую дисциплину	
			Выполняет поручения в установленный срок	
			Самостоятельно проверяет качество своей работы (самоконтроль)	
3	Культура труда, самоорганизация	ОК – 03 Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие ОК 06 – Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей	Рабочее место содержится в порядке	
			Инструменты и материалы используются по назначению и бережно	
			План работы продуман, последовательность действий логична	
			Время на выполнение задания используется эффективно	
4	Командность и коммуникация	ОК 04 – Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде ОК 05 – Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста	Корректно общается с коллегами и руководством	
			Участвует в общем деле	
			Делится своими идеями по улучшению работы	
5	Мотивация к обучению и саморазвитию	ОК 03 – Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие	Задает вопросы по существу дела	
			Демонстрирует интерес к новым приемам и технологиям	
			Следит за новинками в своей профессиональной области	

№	Профессионально значимое качество (ПЗК)	Соответствие общей компетенции (ОК)	Поведенческие индикаторы	Оценка (балл)
			Воспринимает обратную связь от наставника как руководство к действию	
6	Стрессоустойчивость и адаптивность	ОК 01 – Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам ОК 03 – Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие	Сохраняет самообладание и работоспособность в нестандартных ситуациях (поломка оборудования, неожиданное задание)	
			Адаптируется к новой технологии или условиям работы	
			Находит пути решения проблем	

Заключение:

обучающийся _____
(фамилия, имя, отчество)

показал _____ результаты практики _____
_____ **производственная практика (по профилю специальности)**
Наименование, вид практики

Дата XX.XX.202

Должность руководителя практики
от профильной организации
(ответственного лица за проведение
практики)

_____/_____
(подпись) (ФИО)

М.П.