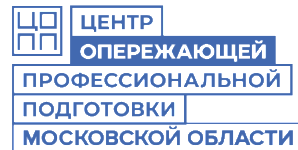




МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



Проектная сессия

«Профессионально-трудовое воспитание в СПО – проектируем союз с работодателями»

Секция «Управление воспитательным процессом»

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

Комарницкая Елена Анатольевна,
заместитель руководителя ФЦРВ СПО ВДЦ «Смена»

Усков Сергей Владимирович,
доцент факультета кафедры управления и права Московского областного филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Карзакова Валентина Владимировна,
заместитель начальника учебно-организационного отдела ФЦРВ СПО ВДЦ «Смена»

— Нормативные основания

Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309
«О национальных целях развития
Российской Федерации на период до 2030
года и на перспективу до 2036 года»

Пункт 1 (цели): п.п. «б» — «реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, **воспитание патриотичной и социально ответственной личности**».
Пункт 3 (показатели): п.п. «а», «в», «д» - создание условий для воспитания, вовлечении молодежи в проекты и добровольческую деятельность. Это **измеримые ориентиры**

Указ Президента РФ от 09.11.2022 № 809
«Об утверждении Основ государственной
политики по сохранению и укреплению
традиционных российских духовно-
нравственных ценностей»

Пункт 5: перечень традиционных ценностей (жизнь, достоинство, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству, созидательный труд, коллективизм и др.). Именно их формирование должно стать основой содержания воспитательной работы.

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 –
ФЗ «Об образовании в Российской
Федерации» (в действующей редакции)

Ст. 2 (основные понятия): закрепление воспитания как деятельности, направленной на формирование у обучающихся трудолюбия, ответственности, уважения к труду и старшему поколению.
Ст. 12 (образовательные программы): требования к наличию рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы как части образовательной программы.
Изменения, вступающие в силу с 01.09.2026: вносятся изменения, усиливающие роль работодателей и общественных объединений в управлении образовательными организациями.

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»

СМЕНА
всероссийский детский центр



ПОДМОСКОВНЫЙ
КОЛЛЕДЖ
ЭНЕРГИЯ

- Главная цель воспитания. Указ Президента РФ № 309 п. 1 «б»

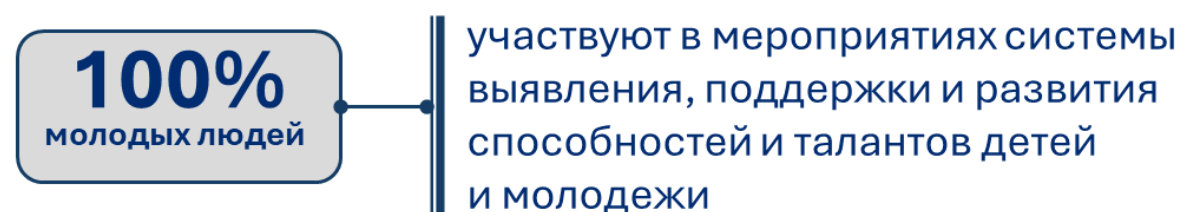
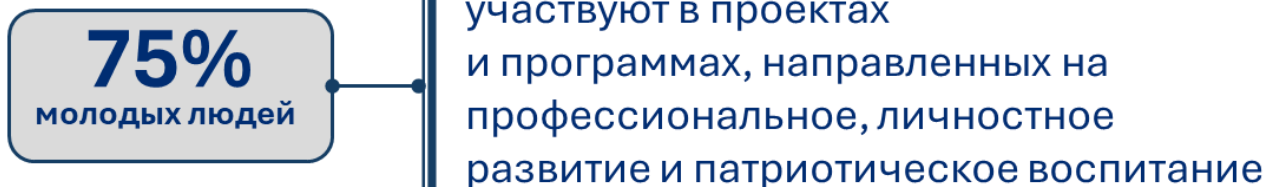
**Реализация потенциала каждого
человека, развитие его талантов,
воспитание патриотичной и социально
ответственной личности**



Измеримые показатели.

Указ Президента РФ № 309 п. 1.6

Минимум к 2030 году



Измеримые показатели – ориентиры для пересмотра программы воспитания в колледже

Ежегодное ДПО на основе актуализированных профстандартов не менее чем **10%** педагогических работников

Направления организации воспитательного процесса

- 1** **Ценностно-ориентированное содержание профессионального воспитания:** обеспечение преемственности поколений в трудовых коллективах и воспитание студентов на основе традиционных духовно-нравственных ценностей и созидательном труде
- 2** **Формирование гражданственности и ответственного отношения к труду:** осознания значимости выбранной профессии для технологического суверенитета и безопасности страны
- 3** **Интеграция работодателей в воспитательный процесс:** расширение участия работодателей в управление воспитательным процессом, включая создание управляющих советов и штабов воспитательной работы
- 4** **Развитие социального партнерства:** привлечение ветеранских организаций, трудовых династий, молодежных общественных объединений, институтов гражданского общества к участию в воспитательном процессе
- 5** **Профилактика деструктивного поведения:** реализация мер по защите обучающихся от деструктивного информационного воздействия, направленного на обесценивание идей взаимопомощи, коллективизма, престижа рабочих профессии

Управление воспитанием: соответствие ключевым требованиям

Показатель	Что требуется в ОО СПО
1. Национальные цели (Указ № 309)	В программе развития ОО 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 (№ 273 –ФЗ)	Создан и функционирует управляющий совет с участие работодателей, влияющий на воспитательную политику
4. Интеграция воспитания	В образовательных программах закреплены целевые ориентиры, воспитательные задачи интегрированы в рабочие программы ПМ, МДК, практику
5. Социальное партнерство	Разработана и реализуется программа взаимодействия с работодателями, общественными организациями («Движение первых», ветеранские объединения и др.)
6. Кадровое обеспечение (ПС № 137 н)	В должностные инструкции педагогов внесены функция воспитания; проведено обучение
7. Диагностика достижения целевых показателей	Внедрена система мониторинга, используются современные инструменты (опросники, портфолио)
8. Профилактика деструктивного поведения	Реализуются системные меры защиты от информации, обесценивающей труд и рабочие профессии

Управленческий цикл в воспитательном процессе

Целеполагание

Определение стратегических и тактических целей воспитания на основе государственных приоритетов

Планирование

Разработка РПВ, КПВР, дорожных карт, распределение ресурсов

Организация

Создание структур, распределение полномочий, координация деятельности участников

Мотивация

Стимулирование участников, создание условий для вовлечения

Контроль

Сбор и анализ данных о ходе и результатах воспитательной работы

- ☐ Управление воспитанием - непрерывной цикл
- ☐ Пропуск любого этапа ведет к снижению эффективности воспитательной системы
- ☐ Задача руководителя – обеспечить полный цикл, а не действовать ситуативно

Профессиональный стандарт руководителя

Профстандарт 01.016 «Руководитель профессиональной образовательной организации» (приказ Минтруда от 21.03.2025 № 137н)

ТФ В/02.6 «Руководство учебной, учебно-методической и воспитательной деятельностью»

Трудовое действие	Что реально делает руководитель
Руководство системой методического и организационно-педагогического обеспечения воспитательной работы	Создаёт условия, распределяет ресурсы, утверждает локальные акты, назначает ответственных
Руководство системой качества образования в воспитательной работе	Внедряет систему мониторинга, утверждает критерии эффективности
Контроль и оценка результативности и эффективности воспитательной работы	Анализирует отчёты, проводит совещания, принимает управленческие решения

ТФ С/02.7 «Управление развитием профессиональной образовательной организации»

Трудовое действие	Что реально делает руководитель
Организация разработки и реализации программы развития ПОО	Включает воспитательные цели в программу развития
Контроль и оценка результативности реализации программы развития	Отслеживает достижение целевых показателей по воспитанию

- Взаимодействие с работодателями носит эпизодический характер
- Нет четких регламентов взаимодействия (периодичности, форм взаимодействия, распределения ответственности)
- Отсутствуют системные механизмы выстраивания долгосрочного партнёрства с работодателями в сфере воспитания
- Нет критериев оценки вклада работодателя в личностное развитие студентов
- Как учитывается обратная связь от студентов при определении форм взаимодействия
- Какой должна быть система управления воспитательным процессом, в которой работодатель активно включен на всех этапах: от планирования до оценки воспитательных результатов



Проблема: эпизодичность вместо системы

Что есть	Чего нет
Разовые мероприятия	Регламентов (периодичность, формы, ответственность)
Формальное участие	Закреплённых KPI (оценка вклада в воспитательные результаты)
Краткосрочный эффект	Системного включения работодателя в воспитание



Работодатель остаётся гостем, а не субъектом воспитательного процесса

Проблема: вклад работодателя не измеряется

Что есть	Чего нет
Участие работодателя в учебных занятиях	Измеримых критериев влияния на целевые ориентиры воспитания
Наставничество на практике	Инструментов оценки вклада в личностное развитие студентов
Участие работодателя в разработке программ (на уровне согласования)	Понимания, какие форматы взаимодействия дают наилучший результат



Управленческие решения принимаются интуитивно, без опоры на данные

- ▼ **Отсутствие чёткого распределения ответственности** — функции по вовлечению работодателей в воспитательный процесс «размыты» между разными должностными лицами.
- ▼ **Недостаток регламентов** — взаимодействие с работодателями строится на личных договорённостях, а не на закреплённых процедурах.
- ▼ **Отсутствие KPI** — невозможно оценить эффективность работы ни со стороны колледжа, ни со стороны предприятия.
- ▼ **Слабая мотивация педагогов** — воспитательная работа с привлечением бизнеса не учитывается в системе оплаты труда и нематериального поощрения.
- ▼ **Дефицит диагностического инструментария** — нет единых форм сбора данных о воспитательных результатах, что не позволяет принимать обоснованные управленческие решения.

— Реальное противоречие = точка роста



— Вопросы к обсуждению



УКАЗ

ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

О национальных целях развития Российской Федерации
на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года

В целях обеспечения устойчивого экономического и социального развития Российской Федерации, укрепления государственного, культурно-ценностного и экономического суверенитета, увеличения численности населения страны и повышения уровня жизни граждан, основываясь на традиционных российских духовно-нравственных ценностях и принципах

Целевые ориентиры

Формирование
«человека труда»



ПРИМЕРНАЯ РАБОЧАЯ
ПРОГРАММА ВОСПИТАНИЯ
ДЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ,
РЕАЛИЗУЮЩИХ
ПРОГРАММЫ СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

Управление воспитанием



Вовлечения партнеров –работодателей
в управление воспитательным процессом



Как вовлечь работодателей в долгосрочное партнерство по воспитанию будущих специалистов?

Как мотивировать партнеров на системное активное участие в процессе воспитания?

Как оценить их вклад в формирование профессионально – личностных качеств студентов?

Чем руководствоваться при выборе форм и методов организации воспитательного процесса в партнерстве с работодателем?

Реальное противоречие и пути его решения

- в программе развития ПОО и РПВ отражена цель формирования «человека труда», установлены измеримые показатели

- содержание воспитательной работы системно ориентировано на ценности созидательного труда, коллективизма, взаимопомощи



ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации» (изменения с 01.09.2026) регламентирует создание и функционирование управляющего совета с участием работодателей, влияющий на воспитательную политику. Работодатель становится субъектом воспитания

Пакет предложений:

Как вовлечь партнеров – работодателей в управление воспитательным процессом?

Как это измерить?

Элементы системы управления воспитательной работой во взаимодействии с работодателем

- ☐ Матрица распределения ответственности
- ☐ Регламент взаимодействия (фрагмент)
- ☐ Алгоритм вовлечения работодателя
- ☐ Примерный перечень показателей эффективности

**основа устойчивой системы управления воспитательной
работой во взаимодействии с работодателем**

1. Выявление дефицитов

№	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.		

1. Выявление дефицитов

№	Ключевое требование	Оценка	Комментарий
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.		

2. Матрица распределения полномочий

Приложение 2

№	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									
9	Диагностика эффективности									

3.1. Формы совместной работы с работодателями

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

3.2. Порядок взаимодействия

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

3.3. 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.

4. Алгоритм действий по вовлечению работодателя в воспитательный процесс

Приложение 4

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.			

5.1. Перечень показателей эффективности

Приложение 5

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	$(\text{Количество студентов, оставивших положительный отзыв участвовавших хотя бы в одном мероприятии} / \text{Общая численность студентов}) \times 100\%$	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

5.1. Перечень показателей эффективности

1. КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

№	Показатель	Способ расчёта / единица измерения	Целевое значение (ориентир)
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 (1 наставник на 3–5 студентов)
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

5.1. Перечень показателей эффективности

1. КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

№	Показатель	Способ расчёта / единица измерения	Целевое значение (ориентир)
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 %

5.2. Перечень показателей эффективности

2. КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

№	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 содержанием и форматом совместных мероприятий с работодателями	Анкетирование студентов (5-балльная шкала)	Средний балл 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)

5.2. Перечень показателей эффективности

2. КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

№	Показатель	Способ сбора данных / шкала	Целевое значение (ориентир)
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