



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

**Организация воспитательной работы в системе среднего
профессионального образования**

Выпускная квалификационная работа по направлению
44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Направленность программы бакалавриата
«Правоведение и правоохранительная деятельность»
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:
75,05 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
« 16 » июне 2026 г.
Зав. кафедрой Э,УиП
 Корнеев Д.Н.

Выполнила:
Студентка группы ЗФ-509-112-5-3
Фомченкова Евгения Александровна 

Научный руководитель:
старший преподаватель кафедры Э,УиП,
Мулюкова Оксана Николаевна. 

Челябинск
2026

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	7
1.1 Методические основы воспитательной работы в системе СПО.....	7
1.2 Основные формы и методы организации, мониторинг эффективности воспитательной работы в системе СПО.....	12
1.3 Критерии разработки модели и особенности организации воспитательной работы в системе СПО.....	16
Вывод по первой главе.....	20
ГЛАВА 2 АНАЛИЗ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИКИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ ГБПОУ «ЧЕЛЯБИНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»	22
2.1 Анализ эффективности существующей системы воспитательной работы в ГБПОУ «ЧЕЛЯБИНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»	22
2.2 План-конспект проведения воспитательного мероприятия колледжа.....	27
2.3 Методические рекомендации по организации воспитательной работы со студентами колледжа.....	37
Вывод по второй главе.....	41
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	42
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	46
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	49

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Современный этап развития российского образования характеризуется глубокими преобразованиями, направленными на повышение качества подготовки специалистов и формирование всесторонне развитой личности, способной успешно адаптироваться к социальным, профессиональным и экономическим условиям XXI века. В этих условиях особую значимость приобретает воспитательная работа в системе среднего профессионального образования (СПО), поскольку именно учреждения СПО сегодня становятся пространством, где формируются не только профессиональные компетенции обучающихся, но и их гражданская позиция, социальная активность, культура общения и ответственность за собственное развитие.

Система СПО представляет собой специфическую образовательную среду, объединяющую молодёжь подросткового и юношеского возраста, для которой характерны интенсивные процессы становления мировоззрения, личностных качеств и профессиональных ориентаций. В отличие от школы, учреждения СПО предполагают более высокую степень самостоятельности обучающихся, а в отличие от высшей школы — более выраженную потребность в педагогическом сопровождении, направленном на формирование личности будущего профессионала. В этой связи воспитательная работа выступает неотъемлемой частью образовательного процесса и одним из важнейших механизмов обеспечения социальной зрелости выпускников.

Актуальность проблемы организации воспитательной работы в системе СПО обусловлена несколькими значимыми факторами.

Во-первых, государственные приоритеты и нормативно-правовые документы последних лет (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», Концепция развития воспитания, ФГОС СПО) подчёркивают необходимость усиления воспитательного потенциала образовательных

организаций. Эти документы определяют воспитание как стратегически важное направление деятельности педагога и образовательного учреждения в целом.

Во-вторых, социально-экономические изменения, цифровизация, рост информационной нагрузки и изменение характера коммуникации среди молодёжи требуют поиска новых подходов к воспитательной работе. У обучающихся появляются новые запросы, ценности, модели поведения, которые требуют от педагогов пересмотра традиционных методов и форм педагогического взаимодействия.

В-третьих, современная система СПО сталкивается с рядом проблем: снижение мотивации части подростков к обучению, трудности социализации, девиантные формы поведения, ограниченность воспитательного ресурса семьи, недостаточная интеграция воспитательной и образовательной деятельности. Всё это делает вопрос эффективной организации воспитательной работы особенно значимым для педагогической практики.

Степень разработанности проблемы исследования. Проблема оценки в разных своих аспектах получила отражение в трудах отечественных и зарубежных психологов, педагогов и методистов (Б.Г.Ананьев, Ю.К.Бабанский, Л.С.Выгодский, Э.А.Голубева, П.П.Блонский, А.Н.Леонтьев, М.Н.Скаткин, Д.Б.Эльконин, А.И.Липкина).

Таким образом, необходимость создания целостной, научно обоснованной и адаптированной к современным условиям системы воспитательной работы в СПО определяет актуальность исследования.

Актуальность и важность исследуемой проблемы послужили основанием для выбора темы исследования: **«Организация воспитательной работы в системе среднего профессионального образования».**

Цель исследования: изучение, анализ и обоснование эффективной организации воспитательной работы в системе СПО, а также определение условий, форм и методов, способствующих повышению её результативности.

Для достижения цели исследования ставятся следующие **задачи:**

1. Изучить основные формы и методы организации воспитательной работы в системе СПО
2. Провести анализ эффективности существующей системы воспитательной работы в ...
3. Разработать план-конспект в ГБПОУ «...»
4. Проанализировать результаты реализации воспитательных мероприятий со студентами
5. Разработать рекомендации по совершенствованию воспитательной деятельности со студентами колледжа/техникума

Объект исследования — воспитательная работа со студентами в системе среднего профессионального образования.

Предмет исследования — организационно-педагогические условия, формы и методы организации воспитательной работы в учреждениях СПО.

Использование данных подходов позволяет рассматривать воспитательную работу в СПО как целостный и многокомпонентный процесс, включающий организацию образовательной среды, взаимодействие педагогов и студентов, деятельность органов студенческого самоуправления, реализацию программ дополнительного образования и социально значимых инициатив.

Методы исследования. При подготовке работы использовались: теоретические методы, такие как:

- анализ научно-педагогической литературы и нормативных документов;
- обобщение педагогического опыта;
- сравнение и систематизация данных;
- наблюдение и изучение практики воспитательной деятельности в учреждениях СПО.

Теоретическая значимость исследования заключается в уточнении содержания и структуры воспитательной работы в СПО, а также в обосновании условий, способствующих её эффективной организации.

Результаты исследования расширяют научные представления о специфике воспитательной деятельности в профессиональной образовательной среде.

Практическая значимость исследования состоит в том, что выводы и рекомендации могут быть использованы педагогами, мастерами производственного обучения, кураторами учебных групп и администрацией образовательных организаций СПО при планировании, организации и совершенствовании воспитательной работы. Материалы исследования могут также служить основой для разработки программ воспитания, методических пособий и тренингов для педагогов.

База исследования: исследование проводилось на базе Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский педагогический колледж.».

Сферой деятельности организации является: предоставление среднего профессионального образования.

Структура работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав (теоретической и практической), выводов по каждой главе, заключения, списка использованных источников и приложений.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1.1 Методические основы воспитательной работы в системе СПО

Современная система среднего профессионального образования (СПО) в Российской Федерации выполняет не только функцию подготовки квалифицированных специалистов, но и играет ключевую роль в формировании личности обучающегося, его ценностных ориентиров, гражданской позиции и социальной ответственности. В условиях стремительных социально-экономических изменений, цифровизации и глобализации воспитательная работа приобретает особую значимость, становясь неотъемлемой частью образовательного процесса.

Методические основы воспитательной работы в СПО представляют собой совокупность принципов, подходов, форм, методов и технологий, направленных на целенаправленное формирование гармонично развитой личности студента. Данный раздел дипломной работы посвящен анализу сущности, целей, принципов и методов воспитательной деятельности в системе СПО, а также рассмотрению современных подходов к ее организации.

Воспитательная работа в системе среднего профессионального образования представляет собой целенаправленный педагогический процесс, направленный на формирование у обучающихся системы ценностей, социально значимых качеств личности, профессиональной культуры и гражданской ответственности.

Основными характеристиками воспитательной работы являются:

- системность и целостность;
- направленность на личностное развитие;
- интеграция с образовательным процессом;
- учет возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся;

- ориентация на профессиональную социализацию.

Особенностью воспитательной работы в СПО является ее тесная связь с будущей профессиональной деятельностью студентов. Воспитание в данном контексте направлено не только на развитие общечеловеческих качеств, но и на формирование профессиональной этики, трудовой дисциплины, ответственности за результаты труда.

Главной целью воспитательной работы в системе СПО является формирование гармонично развитой, социально ответственной личности, готовой к профессиональной деятельности и активному участию в жизни общества.

В соответствии с данной целью выделяются следующие задачи:

- формирование гражданской идентичности и патриотизма;
- развитие духовно-нравственных качеств личности;
- воспитание культуры поведения и общения;
- формирование профессиональных компетенций и ценностного отношения к труду;
- развитие способности к саморазвитию и самореализации;
- профилактика асоциального поведения;
- формирование здорового образа жизни.

Решение указанных задач требует комплексного подхода и взаимодействия всех участников образовательного процесса: преподавателей, кураторов, администрации, психологов и социальных педагогов.

Методические основы воспитательной деятельности базируются на ряде принципов, определяющих ее содержание и организацию.

К основным принципам относятся:

1. Принцип гуманизации

Предполагает уважение к личности обучающегося, признание его индивидуальности, создание условий для самовыражения и развития.

2. Принцип системности

Воспитательная работа должна осуществляться как целостная система, включающая взаимосвязанные элементы и направления деятельности.

3. Принцип интеграции обучения и воспитания

Образовательный и воспитательный процессы должны быть взаимосвязаны и взаимодополняемы.

4. Принцип индивидуального подхода

Учет личностных особенностей, интересов, потребностей и уровня развития каждого студента.

5. Принцип активности и субъектности обучающихся

Студенты выступают не только объектами, но и субъектами воспитательного процесса.

6. Принцип культуросообразности

Воспитание должно опираться на культурные традиции общества и учитывать современный социокультурный контекст.

7. Принцип профессиональной направленности

Воспитательная работа должна способствовать формированию профессиональных качеств и ценностей.

В системе СПО выделяются следующие направления воспитательной деятельности:

1. Гражданско-патриотическое воспитание

Направлено на формирование у студентов чувства гражданской ответственности, уважения к истории и культуре своей страны.

2. Духовно-нравственное воспитание

Включает формирование моральных норм, ценностей, этических установок.

3. Профессионально-трудовое воспитание

Ориентировано на развитие трудолюбия, ответственности, профессиональной культуры.

4. Правовое воспитание

Формирование правовой грамотности и уважения к закону.

5. Экологическое воспитание

Развитие экологического сознания и бережного отношения к природе.

6. Физическое воспитание и формирование здорового образа жизни

Направлено на укрепление здоровья и развитие физической культуры.

7. Социальное воспитание

Формирование навыков взаимодействия в обществе, толерантности, социальной активности.

Методы воспитательной работы представляют собой способы педагогического воздействия на личность обучающегося с целью формирования определенных качеств.

К основным методам относятся:

1. Методы формирования сознания личности:

- беседа;
- лекция;
- дискуссия;
- пример.

2. Методы организации деятельности и формирования опыта поведения:

- поручения;
- упражнения;
- участие в проектах;
- социальная практика.

3. Методы стимулирования и мотивации:

- поощрение;
- соревнование;
- создание ситуации успеха.

4. Методы контроля и самоконтроля:

- наблюдение;
- самооценка;
- анализ деятельности.

Эффективность методов зависит от их комплексного применения и соответствия целям воспитательной работы.

Формы воспитательной работы определяют внешнюю сторону организации деятельности и могут быть разнообразными:

- классные часы;
- кураторские встречи;
- тренинги и семинары;
- культурно-массовые мероприятия;
- волонтерская деятельность;
- профессиональные конкурсы;
- экскурсии и практики;
- студенческое самоуправление.

Особое значение в современных условиях приобретают интерактивные формы работы, такие как проектная деятельность, кейс-методы, деловые игры.

Современная воспитательная работа в СПО основывается на использовании инновационных педагогических технологий:

1. Личностно-ориентированный подход

Ориентация на развитие индивидуальности обучающегося.

2. Компетентностный подход

Формирование ключевых и профессиональных компетенций.

3. Деятельностный подход

Акцент на активной деятельности студентов.

4. Проектная технология

Развитие навыков самостоятельной работы и ответственности.

5. Цифровые технологии

Использование онлайн-платформ, социальных сетей, цифровых инструментов для организации воспитательной работы.

Педагог в системе СПО выступает не только как преподаватель, но и как наставник, организатор, консультант и пример для подражания. Его профессиональная компетентность включает:

- педагогическое мастерство;
- коммуникативные навыки;
- способность к эмпатии;
- умение организовывать воспитательный процесс;
- готовность к инновационной деятельности.

Куратор группы играет особую роль, обеспечивая индивидуальное сопровождение студентов и координацию воспитательной работы.

Таким образом, методические основы воспитательной работы в системе среднего профессионального образования представляют собой сложную и многогранную систему, направленную на формирование всесторонне развитой личности обучающегося. Эффективность воспитательной деятельности зависит от соблюдения принципов, использования современных методов и технологий, а также от профессионализма педагогов.

1.2 Основные формы и методы организации, мониторинг эффективности воспитательной работы в системе СПО

Мониторинг эффективности воспитательной работы в системе среднего профессионального образования (СПО) является важнейшим элементом управления качеством образовательного процесса. В условиях модернизации образования особое значение приобретает не только организация воспитательной деятельности, но и оценка ее результативности. Это позволяет своевременно выявлять проблемы, корректировать направления работы и повышать ее эффективность.

Мониторинг представляет собой систематическое, целенаправленное и непрерывное отслеживание состояния и динамики воспитательного процесса, направленное на получение объективной информации о достигнутых результатах и степени реализации поставленных целей.

Мониторинг эффективности воспитательной работы — это процесс сбора, анализа и интерпретации информации о состоянии воспитательной системы и результатах воспитательной деятельности.

Основными целями мониторинга являются:

- оценка уровня сформированности личностных и профессиональных качеств обучающихся;
- выявление эффективности используемых форм и методов воспитательной работы;
- определение динамики развития обучающихся;
- обеспечение обратной связи между участниками образовательного процесса;
- совершенствование системы воспитательной работы.

Мониторинг позволяет перейти от субъективной оценки воспитательной деятельности к объективной и научно обоснованной.

Организация мониторинга эффективности воспитательной работы строится на ряде принципов:

- систематичность — регулярное проведение диагностики и анализа;
- комплексность — учет различных аспектов воспитательного процесса;
- объективность — использование достоверных и проверенных методов;
- прозрачность — доступность результатов для всех участников;
- гуманистическая направленность — учет интересов и особенностей обучающихся;
- практическая направленность — ориентация на применение результатов мониторинга.

Формы мониторинга определяют организацию процесса сбора информации и могут быть различными по характеру и масштабу.

1. Диагностические исследования

Включают проведение анкетирования, тестирования, социологических опросов, направленных на выявление уровня воспитанности, ценностных ориентаций и мотивации студентов.

2. Педагогическое наблюдение

Систематическое отслеживание поведения, активности и взаимодействия обучающихся в различных ситуациях.

3. Анализ результатов деятельности

Изучение достижений студентов в учебной, внеучебной, общественной и профессиональной деятельности.

4. Портфолио обучающегося

Сбор индивидуальных достижений студента, отражающих его личностное и профессиональное развитие.

5. Самооценка и рефлексия

Формирование у студентов навыков анализа собственной деятельности и поведения.

6. Экспертная оценка

Привлечение преподавателей, кураторов, психологов для оценки воспитательной работы.

7. Социально-психологические исследования

Изучение микроклимата в учебных группах, уровня сплоченности и конфликтности.

Методы мониторинга представляют собой инструменты получения и обработки информации.

К основным методам относятся:

1. Анкетирование

Позволяет получить информацию о мнениях, установках и ценностях обучающихся.

2. Интервью и беседа

Используются для углубленного изучения личностных характеристик.

3. Тестирование

Применяется для диагностики уровня развития определенных качеств и компетенций.

4. Контент-анализ

Анализ письменных работ, эссе, отчетов студентов.

5. Социометрия

Метод изучения межличностных отношений в группе.

6. Наблюдение

Фиксация поведения обучающихся в естественных условиях.

7. Анализ документации

Изучение отчетов, характеристик, планов воспитательной работы.

Для объективной оценки воспитательной работы используются определенные критерии и показатели.

К основным критериям относятся:

- уровень сформированности гражданских и нравственных качеств;
- социальная активность обучающихся;
- уровень дисциплины и ответственности;
- участие в общественной и профессиональной деятельности;
- уровень профессиональной мотивации;
- сформированность коммуникативных навыков.

Показатели могут быть как количественными (участие в мероприятиях, достижения), так и качественными (уровень ценностных ориентаций, поведенческие характеристики).

Мониторинг воспитательной работы включает несколько этапов:

1. Подготовительный этап

Определение целей, задач, критериев и инструментов мониторинга.

2. Сбор информации

Проведение диагностических процедур.

3. Обработка и анализ данных

Систематизация и интерпретация полученных результатов.

4. Принятие управленческих решений

Разработка рекомендаций и корректировка воспитательной работы.

5. Контроль и коррекция

Оценка эффективности принятых мер и внесение изменений.

Результаты мониторинга используются для:

- корректировки воспитательных программ;
- повышения квалификации педагогов;
- индивидуальной работы со студентами;
- совершенствования форм и методов воспитательной деятельности;
- принятия управленческих решений на уровне образовательной организации.

Особое значение имеет представление результатов мониторинга в наглядной форме (отчеты, диаграммы, аналитические справки).

Таким образом, мониторинг эффективности воспитательной работы в системе СПО является важным инструментом управления качеством образования. Его организация требует системного подхода, использования разнообразных форм и методов, а также учета специфики образовательной среды.

Эффективно выстроенная система мониторинга позволяет не только оценить результаты воспитательной деятельности, но и обеспечить ее постоянное совершенствование, что в конечном итоге способствует формированию конкурентоспособных специалистов и социально зрелых личностей.

1.3 Критерии разработки модели и особенности организации воспитательной работы в системе СПО

Разработка эффективной модели воспитательной работы в системе среднего профессионального образования (СПО) является одной из ключевых задач современной педагогики. В условиях трансформации образовательной среды, внедрения новых стандартов и требований к подготовке специалистов возрастает необходимость создания научно обоснованных, гибких и адаптивных моделей воспитательной деятельности.

Модель воспитательной работы представляет собой целостную систему, включающую цели, задачи, содержание, методы, формы и ожидаемые результаты воспитательного процесса. Ее разработка должна опираться на определенные критерии, обеспечивающие эффективность и результативность воспитательной деятельности.

Модель воспитательной работы — это теоретически обоснованная и практически ориентированная система организации воспитательного процесса, отражающая взаимосвязь всех его компонентов.

Основными элементами модели являются:

- целевой компонент;
- содержательный компонент;
- организационно-деятельностный компонент;
- оценочно-результативный компонент.

Модель должна обеспечивать целостность воспитательного процесса и его соответствие современным требованиям общества и государства.

Разработка модели воспитательной работы в СПО должна основываться на ряде критериев, которые определяют ее качество и эффективность.

1. Научная обоснованность.

Модель должна опираться на современные педагогические теории, концепции и исследования. Это обеспечивает ее соответствие актуальным научным подходам.

2. Целостность и системность

Все элементы модели должны быть взаимосвязаны и направлены на достижение общей цели. Отсутствие системности приводит к фрагментарности воспитательной работы.

3. Актуальность.

Модель должна учитывать современные социально-экономические условия, требования рынка труда и особенности молодежной среды.

4. Практическая реализуемость.

Разрабатываемая модель должна быть применима в реальных условиях образовательной организации, учитывать ресурсы, кадровый потенциал и материально-техническую базу.

5. Гибкость и адаптивность.

Модель должна предусматривать возможность изменений в зависимости от внешних условий и индивидуальных особенностей обучающихся.

6. Результативность.

Модель должна обеспечивать достижение конкретных воспитательных результатов, измеряемых с помощью критериев и показателей.

7. Личностная направленность.

Ориентация на развитие личности обучающегося, его интересов, потребностей и способностей.

8. Профессиональная направленность.

Связь воспитательной работы с формированием профессиональных качеств и компетенций.

Эффективная модель воспитательной работы включает следующие компоненты:

- Целевой компонент

Определяет стратегические цели и задачи воспитания.

- Содержательный компонент

Отражает направления воспитательной работы (патриотическое, нравственное, профессиональное и др.).

- Организационно-деятельностный компонент

Включает формы, методы и технологии воспитательной работы.

- Результативный компонент

Определяет ожидаемые результаты и критерии их оценки.

Структурированная модель позволяет системно организовать воспитательный процесс и обеспечить его эффективность.

Организация воспитательной работы в СПО имеет ряд специфических особенностей, обусловленных возрастными, социальными и профессиональными характеристиками обучающихся.

1. Возрастные особенности обучающихся

Студенты СПО находятся в периоде юности, характеризующемся активным формированием личности, ценностей и мировоззрения.

2. Профессиональная направленность обучения

Воспитательная работа тесно связана с профессиональной подготовкой, что требует интеграции воспитательных и образовательных задач.

3. Социальная неоднородность контингента

Обучающиеся имеют различный социальный опыт, уровень подготовки и мотивации.

4. Практико-ориентированный характер обучения

Большое значение имеют практики, производственная деятельность и взаимодействие с работодателями.

5. Необходимость социальной адаптации

Многие студенты нуждаются в поддержке в процессе адаптации к образовательной среде.

Для успешной реализации модели воспитательной работы необходимо создание определенных условий:

- наличие нормативно-правовой базы;
- подготовка педагогических кадров;
- развитие системы кураторства;
- взаимодействие с социальными партнерами;
- использование современных технологий;
- создание благоприятной воспитательной среды.

Особое значение имеет координация действий всех участников образовательного процесса.

Педагогический коллектив играет ключевую роль в реализации воспитательной модели. Его деятельность должна быть согласованной и направленной на достижение общих целей.

Основные функции педагогов:

- организация воспитательной деятельности;
- индивидуальная работа со студентами;
- диагностика и мониторинг;
- создание благоприятного психологического климата;
- взаимодействие с родителями и социальными партнерами.

Куратор учебной группы выступает связующим звеном между студентами и образовательной организацией.

Несмотря на развитие системы СПО, существуют определенные проблемы:

- недостаточная мотивация студентов;
- ограниченность ресурсов;
- формальный подход к воспитательной работе;
- недостаточная подготовка педагогов;
- слабая система мониторинга.

Пути решения:

- внедрение инновационных технологий;
- повышение квалификации педагогов;
- развитие студенческого самоуправления;
- усиление практической направленности воспитания;
- совершенствование системы оценки эффективности.

Вывод по первой главе

В результате анализа методических основ воспитательной работы в системе среднего профессионального образования можно сделать следующие выводы.

Во-первых, воспитательная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса и направлена на формирование всесторонне развитой личности, способной к профессиональной и социальной самореализации.

Во-вторых, эффективная организация воспитательной деятельности требует научно обоснованного подхода, включающего определение целей, задач, принципов, методов и форм работы, а также использование современных педагогических технологий.

В-третьих, разработка модели воспитательной работы должна основываться на критериях системности, актуальности, результативности и практической реализуемости. Только при соблюдении данных критериев возможно создание эффективной воспитательной системы.

В-четвертых, организация воспитательной работы в СПО имеет ряд специфических особенностей, связанных с возрастными характеристиками обучающихся, профессиональной направленностью обучения и социальной неоднородностью контингента.

В-пятых, важным условием повышения эффективности воспитательной работы является организация системного мониторинга, позволяющего оценивать результаты и своевременно корректировать деятельность.

Таким образом, воспитательная работа в системе СПО представляет собой сложный, многокомпонентный процесс, требующий комплексного подхода и постоянного совершенствования. Реализация эффективной модели воспитательной деятельности способствует подготовке не только квалифицированных специалистов, но и социально ответственных граждан.

ГЛАВА 2 АНАЛИЗ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИКИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ ГБПОУ «ЧЕЛЯБИНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

2.1 Анализ эффективности существующей системы воспитательной работы в ГБПОУ «ЧЕЛЯБИНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

В современных условиях модернизации системы среднего профессионального образования особую значимость приобретает объективный анализ эффективности воспитательной работы. В ГБПОУ «Челябинский педагогический колледж» воспитательная деятельность рассматривается как важнейшая составляющая подготовки будущего педагога, ориентированного не только на профессиональную деятельность, но и на выполнение социальной миссии. Дополнительно следует отметить, что анализ проводился с учетом современных требований к качеству образования и воспитания, что повышает его достоверность и практическую значимость.

Организационная структура воспитательной работы колледжа включает администрацию, педагогический коллектив, кураторов учебных групп, психологическую службу и органы студенческого самоуправления. Данная структура обеспечивает распределение функций и согласованность действий всех участников воспитательного процесса. Дополнительно следует отметить, что анализ проводился с учетом современных требований к качеству образования и воспитания, что повышает его достоверность и практическую значимость.

Нормативно-правовое обеспечение воспитательной деятельности представлено локальными актами, программой воспитания, календарным планом воспитательных мероприятий и методическими рекомендациями. Это создает основу для системного подхода и обеспечивает соответствие государственной образовательной политике. Дополнительно следует отметить,

что анализ проводился с учетом современных требований к качеству образования и воспитания, что повышает его достоверность и практическую значимость.

Нормативно-правовое обеспечение воспитательной деятельности представлено локальными актами, программой воспитания, календарным планом воспитательных мероприятий и методическими рекомендациями. Это создает основу для системного подхода и обеспечивает соответствие государственной образовательной политике. Дополнительно следует отметить, что анализ проводился с учетом современных требований к качеству образования и воспитания, что повышает его достоверность и практическую значимость.

Основными направлениями воспитательной работы являются гражданско-патриотическое, духовно-нравственное, профессионально-ориентированное и социальное воспитание. Каждое направление реализуется через комплекс мероприятий, обеспечивающих формирование соответствующих компетенций и ценностных установок. Дополнительно следует отметить, что анализ проводился с учетом современных требований к качеству образования и воспитания, что повышает его достоверность и практическую значимость.

Гражданско-патриотическое направление реализуется через участие студентов в памятных датах, социальных акциях и мероприятиях, направленных на формирование гражданской идентичности. Это способствует развитию социальной ответственности и активной жизненной позиции. Дополнительно следует отметить, что анализ проводился с учетом современных требований к качеству образования и воспитания, что повышает его достоверность и практическую значимость.

Духовно-нравственное воспитание направлено на формирование моральных ориентиров, культуры общения и толерантности. В колледже активно используются дискуссионные формы работы, тренинги и культурно-просветительские мероприятия. Дополнительно следует отметить, что анализ

проводился с учетом современных требований к качеству образования и воспитания, что повышает его достоверность и практическую значимость.

Профессионально-ориентированное воспитание тесно связано с образовательным процессом. Студенты участвуют в педагогических практиках, конкурсах профессионального мастерства, что способствует формированию профессиональной идентичности. Дополнительно следует отметить, что анализ проводился с учетом современных требований к качеству образования и воспитания, что повышает его достоверность и практическую значимость.

Социальное воспитание реализуется через вовлечение студентов в волонтерскую деятельность, проекты и инициативы, направленные на развитие социальной активности и лидерских качеств. Дополнительно следует отметить, что анализ проводился с учетом современных требований к качеству образования и воспитания, что повышает его достоверность и практическую значимость.

Для оценки эффективности воспитательной работы используются методы мониторинга, включающие анкетирование, наблюдение, анализ результатов деятельности и экспертную оценку. Это позволяет получить комплексное представление о состоянии воспитательной системы. Дополнительно следует отметить, что анализ проводился с учетом современных требований к качеству образования и воспитания, что повышает его достоверность и практическую значимость.

Для более детального анализа была использована следующая методика: разработана анкета и проведен опрос среди 80 студентов (Приложение 1).

Цели и задачи анкетирования.

Цель: оценить уровень вовлечённости студентов СПО (среднего профессионального образования) в воспитательный процесс и выявить факторы, влияющие на неё.

Задачи:

- определить степень участия студентов в воспитательных мероприятиях;
- выявить мотивы участия или неучастия в воспитательной работе;
- оценить восприятие студентами значимости воспитательной работы;
- собрать предложения по улучшению воспитательной деятельности.

Анкета состоит из четырёх блоков:

Вводная часть — обращение к респонденту, цель исследования, инструкция по заполнению, гарантия анонимности.

Блок 1: социально-демографические данные (статус, курс, специальность).

Блок 2: поведенческая вовлечённость — участие в мероприятиях, регулярность, инициативность.

Блок 3: эмоциональная и когнитивная вовлечённость — отношение к воспитательной работе, осознание её значимости.

Блок 4: социальная вовлечённость и предложения — взаимодействие с коллективом, оценка атмосферы, идеи по улучшению.

Заключительная часть — анализ результатов.

Результаты мониторинга были оценены в разрезе нескольких лет. Для этого использовались предыдущие мониторинги. Методики, которые использовались включали в себя не только анкетирование, но наблюдение с статистической фиксацией. Анализ среза свидетельствует о положительной динамике: увеличивается уровень вовлеченности студентов, растет их социальная активность и профессиональная мотивация. Однако сохраняются отдельные проблемные зоны, требующие внимания. Дополнительно следует отметить, что анализ проводился с учетом современных требований к качеству образования и воспитания, что повышает его достоверность и практическую значимость.

Сводные данные отображены в таблице 1. Динамику вовлеченности можно отследить на графике (рис.1)

Таблица 1 – Показатели эффективности воспитательной работы

Показатель	2023	2024	2025
Уровень вовлеченности студентов (%)	60	72	81
Социальная активность (%)	52	65	74
Профессиональная мотивация (%)	68	78	86
Участие в проектах (%)	45	59	71

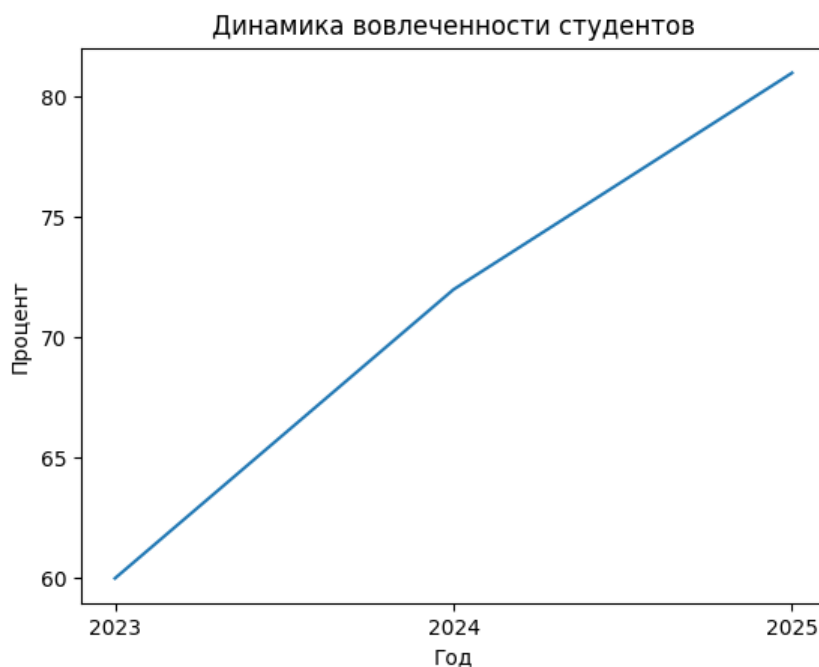


Рисунок 1 – Динамика вовлеченности студентов

Среди проблем можно выделить недостаточную индивидуализацию воспитательной работы, формальный подход к участию в отдельных мероприятиях, а также ограниченность обратной связи от студентов. Дополнительно следует отметить, что анализ проводился с учетом современных требований к качеству образования и воспитания, что повышает его достоверность и практическую значимость.

Важным элементом анализа является оценка деятельности кураторов учебных групп. Именно они обеспечивают непосредственное взаимодействие

со студентами и оказывают влияние на формирование коллектива. Дополнительно следует отметить, что анализ проводился с учетом современных требований к качеству образования и воспитания, что повышает его достоверность и практическую значимость.

Анализ показывает, что наиболее эффективными являются интерактивные формы работы, такие как тренинги, проектная деятельность и участие в реальных социальных практиках. Дополнительно следует отметить, что анализ проводился с учетом современных требований к качеству образования и воспитания, что повышает его достоверность и практическую значимость.

Перспективным направлением развития является цифровизация воспитательной работы, использование онлайн-платформ и социальных сетей для взаимодействия со студентами. Дополнительно следует отметить, что анализ проводился с учетом современных требований к качеству образования и воспитания, что повышает его достоверность и практическую значимость.

Таким образом, система воспитательной работы колледжа характеризуется устойчивостью и положительной динамикой, однако требует дальнейшего совершенствования. Дополнительно следует отметить, что анализ проводился с учетом современных требований к качеству образования и воспитания, что повышает его достоверность и практическую значимость.

Представленные данные наглядно демонстрируют положительную динамику развития воспитательной системы. Рост показателей свидетельствует о повышении эффективности реализуемых мероприятий.

2.2 План-конспект проведения воспитательного мероприятия колледжа

Методическая разработка воспитательного мероприятия для студентов СПО в формате профориентационной игры с элементами тренинга на тему:

«Успешные шаги в профессию!» затрагивает очень важную проблему — выбор дальнейшего жизненного пути студентов после окончания техникума. У некоторых выпускников вопрос уже решен — устроиться на работу или поступить в институт по профилю полученной специальности. Но для многих выпускников техникума это одна из наиболее острых и актуальных проблем.

Данное мероприятие является связующим звеном между системой профориентационной работы со студентами учебной группы в течение нескольких лет и предстоящим получением диплома выпускниками.

Профориентационную игру с элементами тренинга желательно провести в форме дискуссионного практикума, в ходе которого педагог – психолог (преподаватель, классный руководитель) не просто предлагает конкретные «рецепты», а активно вовлекает студентов в обсуждение предложенных им различных вариантов методики трудоустройства или выбора дальнейшего жизненного пути. В деловой обстановке выпускникам предлагаются различные памятки: «Как правильно подготовиться к собеседованию», «Правила поведения на собеседовании». А вот насколько с текстом данных памяток они согласны — об этом и должен пойти основной разговор с молодыми людьми.

Данная разработка может быть использована педагогами – психологами, преподавателями, классными руководителями, мастерами п/о при проведении открытых мероприятий, тренингов, занятий по профориентации и профессиональному самоопределению.

Цели:

Мотивация правильного определения жизненного пути после окончания техникума;

2. Отработка приемов и методов трудоустройства выпускников;
3. Активизация потребности студентов в грамотной профориентации.

Задачи:

1. Способствовать выпускникам осознанному и ответственному выбору будущей профессии.

2.Познакомить студентов со способами успешного трудоустройства. С документами необходимыми при трудоустройстве. Учить деловому письму.

3.Использовать межпредметные связи, расширять знания о государственных и частных предприятиях города, способствовать расширению словарного запаса.

4.Развивать у студентов умения самопрезентации, формировать навыки делового и профессионального общения.

5.Содействовать формированию личностных качеств по стремлению к преодолению трудностей и достижению успеха.

Участники: студенты 4 курса (выпускники).

Форма организации деятельности студентов на мероприятии: индивидуальная, фронтальная, групповая.

Продолжительность: мероприятие рассчитано на 2 занятия по 1 час 30 минут.

Материально – техническое оснащение:

Проектор, видеоролик на тему: «Как успешно пройти собеседование», доска, мел, ручки, бумага, ватман, карандаши, фломастеры, краски, кисточки, буклеты, памятки на каждого.

Документы - образцы: Трудовая книжка, паспорт, медицинская справка, аттестат об образовании, фотографии 3х4, медицинский полис, страховое свидетельство, военный билет.

Ход мероприятия:

Занятие № 1:

Добрый день, уважаемые студенты! Очень рада видеть Вас на нашем мероприятии: «Успешные шаги в профессию!». Тема сегодняшней встречи очень актуальная и важная для вас! Через определённое время возникнет сложная проблема выбора вашего дальнейшего жизненного пути. Вы будете обладателем диплома о среднем профессиональном образовании. Но что же делать дальше? Поступить в институт или устраиваться на работу? А где найти работу по душе, кто возьмет вас на высокооплачиваемую работу, как

общаться с администрацией выбранного вами предприятия при устройстве на работу? А что делать, если вам откажут в работе на нескольких предприятиях? Сегодня вы узнаете много интересного и полезного для себя:

Об основных направлениях трудоустройства;

О документах, которые нужны при поступлении на работу;

О том, как нужно вести себя при трудоустройстве и как нужно правильно общаться.

Задание - разминка:

А сейчас я предлагаю вам по очереди назвать, где можно найти желаемую свободную вакансию? Куда можно обратиться или у кого спросить ? (Ответы студентов)

Центр занятости населения /Обращение в ЦЗН экономит время, здесь вы быстро получите информацию/

Объявления в газетах. / Это один из реальных и эффективных методов поиска информации/

Объявления на улице. / На проходных предприятий, по радио, по местному телевидению, на доске объявлений/

Отдел кадров предприятий, учреждений.

Торговля./Здесь нужны люди не только торговых специальностей/

Ваши друзья, знакомые, родственники, родители, соседи.

Ярмарки вакансий. /Где вы можете получить информацию о предложениях на рынке труда/.

Интернет.

Записываю все возможные варианты на доске:

Есть ли среди вас студенты, которые уже пробовали устроиться на работу? Как вы это делали и где находили вакансии? Устроились на желаемое место работы? Или что – то вам помешало это сделать? (Ответы студентов).

Как вы думаете, что необходимо вам иметь при поиске работы? (Ответы студентов). Первое - это резюме. Можно сказать, что при устройстве на работу, обязательное предоставление резюме-это один из элементов

современных правил делового этикета, но одновременно это одно из самых эффективных средств рекламы на рынке труда. Резюме - это описание способностей человека, которые делают его конкурентоспособным на рынке труда. Оно должно отображать три основных качества, требуемых от сотрудника: образованность, продуктивность и неограниченность способностей. Цель резюме - привлечь внимание к себе при первом, заочном знакомстве, произвести благоприятное впечатление и побудить работодателя пригласить Вас на личную встречу. Отсюда вытекает главный принцип написания резюме - подчеркнуть все положительные моменты и сделать незаметным, насколько это возможно, то, что вашей сильной стороной не является.

Давайте сейчас вместе составим резюме. Как вы думаете, как правильно составить личное резюме? (Ответы студентов). Правильно! Молодцы!

Резюме должно иметь и содержать:

- текст должен быть четким, кратким;
- текст необходимо уместить на одной, в крайнем случае на двух страницах;
- будьте как можно точнее в формулировках, помните, что нечеткое описание себя и своих профессиональных возможностей создаст о вас столь же неопределенное впечатление;
- опишите, какой опыт вы имеете, даже если это опыт работы на общественных началах или во время практики в период обучения;
- опыт работы лучше излагать в порядке, обратном хронологическому;
- не стоит указывать ничего негативного о себе, но вы должны быть готовы в позитивном тоне обсуждать эти вопросы в ходе собеседования;
- проверьте, нет ли в тексте орфографических ошибок;
- дайте прочитать текст кому-нибудь еще, чтобы понять все ли вы указали в резюме правильно и точно.

А сейчас давайте попробуем самостоятельно составить своё собственное резюме, по образцу. Приложение № 2.

Упражнение «Моё резюме»

Нескольким студентам предлагаю зачитать своё резюме.

Второй и не менее ответственный шаг к получению желаемой вакансии (работы) это успешно пройти собеседование на данную должность. Как к нему подготовиться и правильно себя вести мы узнаем из видеоролика.

Просмотр видео ролика: «Как успешно пройти собеседование»

Давайте я озвучу несколько общих ключевых моментов из своей практики, которые нужно учесть всем без исключения кандидатам при прохождении собеседования на работу.

Аккуратность и опрятность. Это касается не только внешнего вида, но и вашего состояния в целом. Никогда не приходите на собеседование в алкогольном опьянении, после «бурного отдыха» или бессонной ночи. В глазах специалиста по подбору кадров вы сразу заработаете статус «гуляки», а с ним весь остальной процесс актуальности интервью будет поставлен под большой вопрос.

Приветливость и хорошие манеры. На какую бы должность вы не претендовали, хорошие манеры и адекватное поведение однозначно добавят вам очков. Узнайте, как зовут вашего собеседника и обращайтесь к нему по имени. Причем, обращаться стоит именно так, как он представился. Например, если работодатель сказал, что его зовут Иван, то так и называйте его на «Вы». «Иван, вы говорили что...» Если же он назвал свое имя и отчество, то именно так и стоит обращаться к вашему собеседнику.

Владение профессиональной терминологией. Вы однозначно понравитесь специалисту по подбору персонала, если не злоупотребляя терминами, 3-4 раза за время вашего интервью употребите их, а также поясните как применяете (применяли) эти термины на практике. Например, если вы скажете, что на предыдущем месте работы смогли поднять продажи на 30% за месяц, благодаря увеличению конверсии, проанализировав количество входящих обращений и размер среднего чека, то это вам зачтется как плюс.

Общий уровень эрудиции. Также пару раз в тему можете упомянуть известные книги, которые вы читали или семинары по вашей специальности, на которых вы были в течение года. Работодатели обращают внимание на тягу к знаниям и стремление человека к самообразованию. Это особенно важно, если вы претендуете на руководящие или «интеллектуальные» позиции в компании.

Одним словом, вам нужно себя «продать» и показать с выгодной стороны. Причем, сделать это нужно как с профессиональной точки зрения, так и с точки зрения общих человеческих ценностей и правил. Если вы хотите получить работу, важно грамотно и четко ответить на вопросы работодателя.

Как вы думаете, какие документы вам нужно взять с собой на собеседование? (Ответы студентов). Показываю студентам образцы документов.

- *Трудовая книжка,
- *паспорт,
- *медицинская справка,
- *диплом об образовании,
- *фотографии 3х4,
- *медицинский полис,
- *страховое свидетельство,
- *военный билет.

Я для вас разработала памятки и буклет на тему: «Как успешно пройти собеседование при приеме на работу?» надеюсь, они вам помогут в дальнейшей жизни. Давайте сейчас ознакомимся с ними. (Даю время для ознакомления с информацией) Приложение № 3,4, 5.

На этом первая встреча нашего мероприятия: «Успешные шаги в профессию!» заканчивается. Что вы для себя сегодня узнали нового и полезного? Что больше всего понравилось, запомнилось? (Ответы студентов). Хорошо. Встретимся на 2 занятии и продолжим беседу на данную тему.

Занятие № 2.

Добрый день, уважаемые студенты! Очень рада видеть Вас на второй встрече нашего мероприятия: «Успешные шаги в профессию!». Давайте вместе вспомним как нужно правильно подготовиться и как вести себя на первом собеседовании? (Ответы студентов).

А сейчас я вам предлагаю пройти первое (пробное) собеседование на работу. Давайте вы попробуете себя в роли соискателя, а я – исполню роль – работодателя. Не забывайте все моменты, которые вы узнали ранее. Вспомните все советы и рекомендации, которые были даны для вас в памятках и буклете. Как нужно правильно вести себя на собеседование и что говорить! Готовы?

Профориентационная игра: «Успешное трудоустройство!».

Затем обсуждаем, что было сделано и сказано правильно, а у кого были ошибки, стараемся вежливо их исправить. Выигрывает тот, у кого успешнее и лучше всего прошло собеседование.

А сейчас я вам предлагаю поменяться ролями: Вы будете – работодатель, а я – соискатель. Попробуем? Легко ли вам было составить резюме? На какие вопросы вы ответили легко, а над какими пришлось усердно подумать? Чью роль по - вашему мнению было труднее (легче) выполнять и почему? (Ответы студентов).

Упражнение «День из жизни».

Вы удачно прошли первое собеседование и приняты на желаемую должность. Работаете день, два, неделю, месяц. У вас все хорошо. Вы первоклассный специалист в своей области и вас хвалят за ваши заслуги. Составьте, пожалуйста небольшой рассказ о своём трудовом дне. Это будет короткий, небольшой рассказ из 10-15 слов, но только из существительных (вариант – из глаголов).

Заслуживаем рассказы студентов, пытаемся понять о какой профессии (вакансии) и в какой области работает этот специалист.

Вопросы к студентам: «Сложно ли для вас было составить рассказ о себе? Что было легче использовать существительные или глаголы и почему? (Ответы студентов).

Упражнение «Какой Я?».

Запишите, пожалуйста в два столбика личные качества характеризующие вас, как будущих специалистов (водителей, механиков, поваров, газовщиков.....).

В первый столбик – запишите те положительные качества, которыми вы обладаете и которые будут способствовать вашему профессиональному росту, успешности профессиональной деятельности. Например, это такие как – пунктуальность, ответственность....

А во второй столбик записываете те отрицательные качества, которые будут вам мешать в профессиональной деятельности.

Заслушиваем несколько вариантов положительных и отрицательных личных качеств студентов.

Вопросы к студентам: Какие личные качества вы записали быстрее – положительные или отрицательные? В чём были сложности этого задания?

Упражнение: «Образ и профессия». Приложение № 6

Перед вами иллюстрации со сказочными персонажами героев и известных, великих людей. Подумайте, кому из этих героев или людей идеально подходила бы ваша профессия и почему, а кому совсем – нет и почему? (Ответы студентов)

Упражнение «Горизонты моей профессии».

Придумайте и нарисуйте, как изменится ваша специальность, профессия через 20-30 лет. Может быть направление этой специальности расширится, изменится, увеличится заработная плата специалистам, введут определенную спец.одежду рабочим, у каждого то будет личный самолёт и т.д. Составьте небольшой рассказ о своей будущей профессии. Задание понятно? Тогда начинаем!

Выбор профессии для каждого человека является одной из главных задач. На работе мы проводим большую часть своего времени, поэтому, очень важно, чтобы трудовая деятельность приносила не только финансовый результат, но и была интересна. Это очень важный выбор, ведь от того насколько грамотно он будет сделан зависит ваша дальнейшая жизнь. Важно выбирать дело, которое будет по душе. Люди, для которых профессия-это своеобразное хобби, наверно, самые счастливые, ведь они занимаются тем, что им нравится и при этом еще и получают деньги. Нужно понимать, что мы сами, своими руками создаём свою жизнь, и какой она будет, зависит от нас.

Вот и заканчивается наша первая встреча «Успешные шаги в профессию!», я думаю, что она прошла интересно и полезно для вас. Вы узнали, как правильно составить резюме, где найти работу, как успешно пройти собеседование на желаемую должность, а кто-то из вас приобрел полную уверенность в том, что выбрал именно эту специальность, о которой он мечтает!

Ожидаемые результаты:

Реализация данного воспитательного мероприятия позволяет:

- создать условия для осознанного профессионального самоопределения студентов в соответствии со способностями, склонностями, личностными особенностями, потребностями общества, региона в кадрах;
- способствовать проектированию выпускников своих жизненных и профессиональных планов;
- способствовать формированию способностей студентов к социально – профессиональной адаптации в обществе;
- совершенствовать формы и методы профессионально ориентационной работы;
- оказывать помощь и поддержку выпускникам техникума в реализации их интересов, потребностей и творческого потенциала;
- обеспечить преемственность в профессионально ориентационной работе на разных возрастных этапах;

- создать банк данных методических разработок по профориентации, банк профессий и учебных заведений;

- усилить взаимодействие системы образовательного учреждения с профессиональным образованием и бизнесом.

Данная методическая разработка воспитательного мероприятия для студентов СПО в формате профориентационной игры с элементами тренинга на тему: «Успешные шаги в профессию!» направлена на разработку системы профессионально ориентационной работы с выпускниками СПО, так как именно в этом они нуждаются в особой поддержке и помощи. Особенностью данного мероприятия является возможность его дополнения и обогащения. В частности, в вопросах: совершенствования методов и приёмов профориентации студентов, вовлечения педагогов и родителей в профессионально ориентационную деятельность.

Перспективой данного мероприятия является – создание педагогического профессионально - ориентационного проекта «Модель профориентационной работы в условиях дополнительного образования как основа развития самостоятельной, творческой личности, способной к выбору профессии» на базе учреждения Кировское областное государственное профессиональное образовательное бюджетное учреждение «Кировский сельскохозяйственный техникум имени дважды Героя Социалистического Труда А.Д. Червякова».

2.3. Методические рекомендации по организации воспитательной работы со студентами колледжа

Современные требования к системе среднего профессионального образования, закреплённые в ФГОС СПО, определяют необходимость формирования не только профессиональных компетенций, но и личностных результатов обучающихся. Воспитательная работа становится ключевым

механизмом достижения данных результатов, что требует разработки обоснованных методических рекомендаций.

В соответствии с ФГОС СПО особое внимание уделяется формированию общих компетенций (ОК), включая коммуникативные навыки, умение работать в коллективе, ответственность за результаты своей деятельности и способность к саморазвитию. Воспитательная работа должна быть направлена на развитие данных компетенций через интеграцию с образовательным процессом.

Одним из базовых направлений совершенствования воспитательной работы является внедрение личностно-ориентированного подхода. Практическая реализация данного подхода предполагает диагностику индивидуальных особенностей студентов, разработку индивидуальных траекторий развития и сопровождение обучающихся на протяжении всего периода обучения.

Индивидуальная образовательная траектория (ИОТ) — это персональный путь обучения, который строится с учётом:

- индивидуальных возможностей и особенностей студента;
- его интересов и профессиональных целей;
- прогноза будущей карьеры.

Важным компонентом является развитие института кураторства. Куратор должен выполнять функции наставника, координатора и консультанта, обеспечивая поддержку студентов в процессе адаптации и профессионального становления.

Рекомендуется активное внедрение интерактивных педагогических технологий. К ним относятся деловые игры, тренинги, кейс-методы и проектная деятельность. Данные формы способствуют развитию критического мышления, коммуникативных навыков и профессиональной ответственности.

Особое внимание необходимо уделить развитию студенческого самоуправления. Участие студентов в управлении образовательной

организацией способствует формированию лидерских качеств, инициативности и социальной ответственности.

С целью повышения эффективности воспитательной работы рекомендуется расширение взаимодействия с социальными партнерами. Это включает сотрудничество с образовательными учреждениями, работодателями и общественными организациями.

В условиях цифровизации образования важным направлением является использование цифровых технологий. Онлайн-платформы, социальные сети и образовательные сервисы позволяют повысить вовлеченность студентов и обеспечить оперативную коммуникацию.

Необходимо внедрение системы мониторинга воспитательной работы, включающей регулярную диагностику, анализ результатов и корректировку деятельности. Это позволит обеспечить управление качеством воспитательного процесса.

Особое значение имеет профилактика девиантного поведения. Рекомендуется проведение профилактических мероприятий, индивидуальная работа со студентами группы риска и взаимодействие с психологической службой.

Для повышения эффективности воспитательной деятельности необходимо организовать систему повышения квалификации педагогических работников в области воспитательной работы.

Создание благоприятного психологического климата является важным условием успешной воспитательной деятельности. Это достигается через развитие культуры общения и поддержку позитивных отношений в коллективе.

Внедряемая модель воспитательной работы.

Предлагаемая модель воспитательной работы включает четыре этапа реализации:

1. Диагностический этап (1 семестр): проведение анализа уровня воспитанности, анкетирование студентов, выявление проблемных зон.

2. Проектировочный этап (2 семестр): разработка программ воспитательной работы, определение форм и методов деятельности.

3. Практический этап (3–4 семестры): реализация мероприятий, внедрение интерактивных технологий, развитие самоуправления.

4. Оценочно-коррекционный этап (5–6 семестры): анализ результатов, корректировка программ, оценка эффективности.

Таблица 2 – Этапы реализации модели

Этап	Сроки	Содержание
Диагностический	1 семестр	Анализ и диагностика
Проектировочный	2 семестр	Разработка программы
Практический	3-4 семестры	Реализация мероприятий
Оценочный	5-6 семестры	Анализ и корректировка

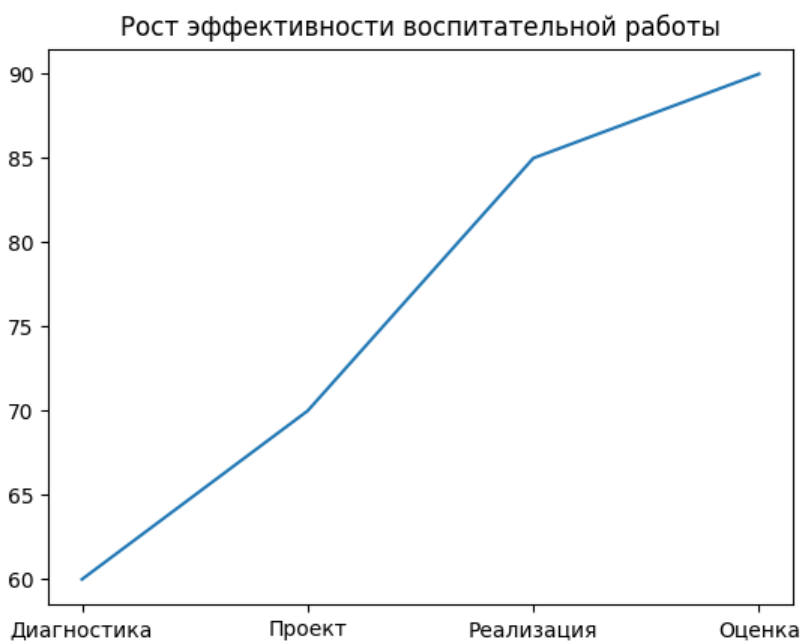


Рисунок 2 – Динамика эффективности

Вывод по второй главе

Таким образом, проведенное исследование организации воспитательной работы в ГБПОУ «Челябинский педагогический колледж» и разработка организации воспитательного мероприятия, позволили сделать следующие выводы.

В ходе исследования была проанализирована существующая система воспитательной работы в ГБПОУ «Челябинский педагогический колледж», которая показала свою эффективность и соответствие современным требованиям к качеству образования и воспитания. Анализ проводился с учетом различных аспектов, включая организационную структуру, нормативно-правовое обеспечение и направления воспитательной деятельности, что позволило выявить как положительные стороны, так и проблемные зоны, требующие внимания.

Мероприятие, разработанное в рамках исследования, может быть успешно интегрировано в существующую систему профориентационной работы колледжа. Оно направлено на активизацию осознанного выбора профессии среди студентов, что является особенно актуальным в условиях современного рынка труда. Использование интерактивных форм, таких как деловые игры и тренинги, способствует не только повышению мотивации, но и развитию необходимых профессиональных навыков.

Результаты исследования позволяют рекомендовать разработанное методическое мероприятие как эффективный инструмент для совершенствования воспитательной работы в системе среднего профессионального образования. Внедрение данного мероприятия в практику колледжа может способствовать улучшению качества подготовки будущих специалистов и повышению их конкурентоспособности на рынке труда. Также подчеркивается важность дальнейшего развития системы мониторинга и внедрения цифровых технологий для повышения вовлеченности студентов в воспитательный процесс.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Специфика воспитательной системы определяется идеологией развития содержания образования в Колледже, социальным заказом социума, родителей и самого студента. Исходя из этого, цель воспитательной работы состоит в формировании Личности компетентного гражданина, отвечающей запросам современного Общества, готовой и способной выполнять систему социальных ролей, предусмотренных профессиональной деятельностью. Компетентностно – ориентированный подход к реализации поставленной цели , приводит к формированию основных ключевых компетенций у студентов Колледжа (спроектированная модель выпускника). вести здоровый образ жизни, применять спортивно-оздоровительные методы и средства для коррекции физического развития и телосложения.

Существуют разнообразные формы организации воспитательной работы , которые классифицируются по: основной решаемой воспитательной задаче (В.С. Селиванов); времени проведения (М.И. Рожков, Л.В. Байбородова); субъекту организации (М.И. Рожков, Л.В. Байбородова); видам деятельности (М.И. Рожков, Л.В. Байбородова); количеству участников (Ю.К. Бабанский); главным средствам воспитательного воздействия (В.В. Воронов); целевой направленности, позиции участников воспитательной работы и объективным воспитательным возможностям (Е.В. Титова); коллективные творческие дела по видам воспитательной работы (И.П. Иванов); традиционные формы воспитательной работы (Л.И. Маленкова). При выборе форм организации воспитательной работы необходимо учитывать особенности развития своего города, региона, профориентационную направленность группы, возрастные особенности обучающихся.

Задачи воспитательной работы в колледже:

1. Создание условий, способствующих становлению профессиональной компетентности личности;

2. Создание условий для формирования социально-культурной компетентности личности;

3. Содействие развитию нравственных, профессионально и социально значимых качеств личности

В ходе выполнения выпускной квалификационной работы была рассмотрена проблема организации и совершенствования воспитательной работы в системе среднего профессионального образования. Актуальность данной темы обусловлена современными требованиями к подготовке специалистов, способных не только выполнять профессиональные функции, но и активно участвовать в социальной жизни общества, проявлять гражданскую позицию, ответственность и готовность к саморазвитию.

В первой главе исследования были проанализированы теоретические и методические основы воспитательной работы в системе СПО. Установлено, что воспитательная деятельность является неотъемлемой частью образовательного процесса и направлена на формирование гармонично развитой личности обучающегося. Были раскрыты цели, задачи, принципы, методы и формы воспитательной работы, а также рассмотрены современные подходы к ее организации. Особое внимание уделено необходимости интеграции воспитательного и образовательного процессов, что позволяет обеспечить комплексное развитие личности студента.

Кроме того, в первой главе были определены критерии разработки модели воспитательной работы, среди которых выделены научная обоснованность, системность, актуальность, практическая реализуемость и результативность. Выявлены особенности организации воспитательной деятельности в системе СПО, обусловленные возрастными характеристиками обучающихся, профессиональной направленностью подготовки и социальными условиями.

Во второй главе был проведен анализ эффективности существующей системы воспитательной работы в ГБПОУ «Челябинский педагогический колледж». Установлено, что воспитательная деятельность в колледже носит

системный характер, охватывает основные направления воспитания и реализуется через разнообразные формы и методы. В процессе анализа были выявлены как положительные результаты, так и проблемные аспекты, требующие дальнейшего совершенствования.

К положительным результатам можно отнести рост уровня вовлеченности студентов в воспитательные мероприятия, повышение их социальной активности, развитие профессиональной мотивации. В то же время выявлены такие проблемы, как недостаточная индивидуализация воспитательной работы, формальный подход к отдельным видам деятельности и необходимость совершенствования системы мониторинга.

На основе проведенного анализа были разработаны методические рекомендации по организации воспитательной работы со студентами колледжа. Предложенные рекомендации направлены на повышение эффективности воспитательной деятельности и включают внедрение личностно-ориентированного подхода, развитие системы кураторства, использование интерактивных методов обучения, активизацию студенческого самоуправления, а также расширение взаимодействия с социальными партнерами.

Особое внимание в работе уделено разработке внедряемой модели воспитательной работы, включающей диагностический, проектировочный, практический и оценочно-коррекционный этапы. Данная модель позволяет обеспечить системный подход к организации воспитательной деятельности и повысить ее результативность.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования разработанных рекомендаций и модели воспитательной работы в деятельности образовательных организаций системы СПО. Реализация предложенных мер позволит повысить качество воспитательной работы, сформировать у студентов необходимые личностные и профессиональные качества, а также обеспечить их успешную социальную адаптацию.

Таким образом, поставленные в выпускной квалификационной работе цели и задачи были достигнуты. Проведенное исследование подтвердило, что эффективная организация воспитательной работы является важным условием подготовки конкурентоспособных специалистов и социально ответственных граждан.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамова Н.В. Современные подходы к воспитательной работе в СПО — М.: Юрайт, 2023.
2. Алексеева Т.П. Педагогика профессионального образования. — СПб.: Питер, 2022.
3. Андреева Г.М. Социальная психология образования. — М.: Аспект Пресс, 2021.
4. Бабанский Ю.К. Методы педагогических исследований. — М.: Просвещение, 2022.
5. Беляева Л.И. Воспитательная деятельность в колледже. — Екатеринбург: УрФУ, 2023.
6. Богданова О.С. Теория воспитания. — М.: Академия, 2021.
7. Борисова Н.В. Методика воспитательной работы. — М.: Юрайт, 2024.
8. Васильева Л.С. Организация воспитательной деятельности. — М.: Просвещение, 2022.
9. Виноградова Н.Ф. Современные образовательные технологии. — М.: Академия, 2023.
10. Григорьев Д.В. Воспитательная система образовательной организации. — М.: Академия, 2021.
11. Данилюк А.Я. Концепция духовно-нравственного развития. — М.: Просвещение, 2022.
12. Дьяченко М.И. Психология обучения. — СПб.: Питер, 2023.
13. Журавлев В.И. Педагогика. — М.: Юрайт, 2021.
14. Зимняя И.А. Педагогическая психология. — М.: Академия, 2022.
15. Иванова Е.В. Профессиональное воспитание студентов. — М.: Юрайт, 2023.
16. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. — М.: Академия, 2021.

17. Краевский В.В. Методология педагогики. — М.: Академия, 2022.
18. Кузьмина Н.В. Педагогическая деятельность. — СПб.: Питер, 2023.
19. Лернер И.Я. Дидактика. — М.: Просвещение, 2021.
20. Макаренко А.С. Методика воспитательной работы. — М.: Академия, 2022.
21. Маркова А.К. Психология труда учителя. — М.: Просвещение, 2023.
22. Митина Л.М. Профессиональное развитие личности. — М.: Академия, 2022.
23. Мудрик А.В. Социальная педагогика. — М.: Академия, 2021.
24. Назарова Т.С. Воспитание в современной школе. — М.: Юрайт, 2024.
25. Новиков А.М. Методология образования. — М.: Эгвес, 2022.
26. Орлов А.А. Педагогическая диагностика. — М.: Академия, 2023.
27. Петровский А.В. Психология личности. — М.: Академия, 2021.
28. Подласый И.П. Педагогика. — М.: Юрайт, 2022.
29. Поляков С.Д. Управление воспитательной системой. — М.: Академия, 2023.
30. Поташник М.М. Управление качеством образования. — М.: Просвещение, 2021.
31. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии. — М.: Народное образование, 2022.
32. Сериков В.В. Образование и личность. — М.: Академия, 2023.
33. Сластенин В.А. Педагогика. — М.: Академия, 2022.
34. Смирнов С.Д. Психология обучения. — М.: Академия, 2021.
35. Соколова И.В. Воспитательная работа в колледже. — М.: Юрайт, 2024.
36. Талызина Н.Ф. Управление процессом усвоения знаний. — М.: Академия, 2022.
37. Третьяков П.И. Управление образовательной системой. — М.: Академия, 2023.

38. Ушинский К.Д. Педагогические сочинения. — М.: Просвещение, 2021.
39. Фельдштейн Д.И. Психология развития личности. — М.: Академия, 2022.
40. Хуторской А.В. Компетентностный подход в образовании. — М.: Академия, 2023.
41. Чижова Е.А. Методика воспитательной работы. — М.: Юрайт, 2024.
42. Шамова Т.И. Управление образовательными системами. — М.: Академия, 2022.
43. Шаповаленко И.В. Возрастная психология. — М.: Академия, 2021.
44. Щукина Г.И. Активизация познавательной деятельности. — М.: Академия, 2022.
45. Якиманская И.С. Личностно-ориентированное обучение. — М.: Академия, 2023.

Уважаемый студент!

Просим вас принять участие в опросе, посвящённом воспитательной работе в колледже. Ваши ответы помогут сделать студенческую жизнь интереснее и насыщеннее.

Анкета анонимна, все данные будут использованы только в обобщённом виде.

Блок 1. Социально-демографические данные

1. **Ваш курс:**
1 курс
2 курс
3 курс
4 курс
2. **Ваша специальность/профессия:**
3. **Ваш пол:**
Мужской
Женский

Блок 2. Поведенческая вовлечённость

Этот блок посвящён вашему фактическому участию в жизни колледжа.

4. **Как часто вы принимаете участие в воспитательных мероприятиях колледжа (концерты, акции, конкурсы, субботники)?**
Регулярно (почти на всех)
Иногда (на интересных для меня)
Редко (только по просьбе куратора/преподавателя)
Практически никогда
5. **Участвовали ли вы в организации или подготовке какого-либо мероприятия?**
Да, неоднократно (был организатором/ведущим)
Да, один раз (помогал в организации)
Нет, но хотел бы попробовать
Нет, мне это неинтересно
6. **Посещаете ли вы кружки, секции или объединения дополнительного образования при колледже?**
Да, состою в одном/двух объединениях
Нет, но планирую записаться

Нет, мне это неинтересно

7. **Что чаще всего мешает вам участвовать в мероприятиях? (можно выбрать до 3 вариантов)**

Нехватка времени из-за учебы

Отсутствие интересной информации о мероприятиях

Неудобное время проведения

Мне не с кем пойти / не хочу идти один/одна

Считаю эти мероприятия скучными/формальными

Другое (напишите): _____

Блок 3. Эмоциональная и когнитивная вовлечённость

Здесь мы просим вас оценить ваше отношение и понимание важности воспитательной работы.

8. **Насколько, по вашему мнению, важна воспитательная работа для будущего педагога?**

Очень важна (это часть профессии)

Скорее важна

Не очень важна (главное — знания по предмету)

Совсем не важна

9. **Как вы оцениваете атмосферу в вашей учебной группе?**

Дружная, сплоченная команда

В целом нормальная, но каждый сам по себе

Часто возникают конфликты и недопонимание

Затрудняюсь ответить

10. **Чувствуете ли вы поддержку со стороны кураторов и преподавателей вне учебного процесса?**

Да, всегда могу обратиться за советом или помощью

Да, но только по учебным вопросам

Редко, они заняты своими делами

Нет, не чувствую поддержки

11. **Что для вас является главным мотивом участия в жизни колледжа?**

Желание проявить себя и свои таланты

Общение с друзьями и новые знакомства

Получение дополнительных баллов или поощрений от администрации

Просто «надо», чтобы не было проблем

Блок 4. Социальная вовлечённость и предложения

Ваши идеи помогут нам стать лучше.

12. **Оцените по 5-балльной шкале эффективность работы студенческого самоуправления (совета), если оно есть в колледже:**
1 (Очень плохо) — 2 — 3 — 4 — 5 (Отлично)
13. **Какие направления воспитательной работы вам наиболее интересны? (можно выбрать несколько)**
Волонтерство и помощь другим
Спорт и здоровый образ жизни
Творчество (музыка, театр, танцы)
Профессиональные конкурсы и олимпиады («Я — профессионал»)
Патриотическое воспитание и история края
Психологические тренинги и развитие «soft skills»
14. **Что бы вы предложили изменить или добавить в воспитательную работу колледжа? (Открытый вопрос)**
15. **Какой формат мероприятий вам нравится больше всего?**
Большие концерты и фестивали на сцене
Интеллектуальные игры и квизы (викторины)
Тренинги и деловые игры в малых группах
Выезды на природу, походы, экскурсии

Спасибо за участие!

Мотивационный опросник.

Цель: оценить преобладающий тип мотивации (внутренняя или внешняя).

Инструкция: Прочитайте утверждения. Оцените степень своего согласия с каждым из них по шкале от 1 до 5: 1 — Совсем не согласен 5 — Полностью согласен.

Утверждение	1	2	3	4	5
Я учусь хорошо, потому что мне просто интересно узнавать новое и развиваться.					
Я стараюсь получать высокие оценки, чтобы родители мной гордились.					
Я выполняю задания, потому что хочу стать настоящим профессионалом в своем деле.					

Я хожу на занятия, чтобы не было проблем с администрацией колледжа.					
Мне нравится сам процесс решения сложных задач по специальности.					
Я участвую в конкурсах, чтобы получить диплом или приз.					
Я читаю дополнительную литературу по профессии для собственного удовольствия.					
Я учусь хорошо, чтобы получить стипендию.					

Интерпретация результатов:

Внутренняя мотивация: Суммируйте баллы за утверждения №1, №3, №5, №7.

Внешняя мотивация: Суммируйте баллы за утверждения №2, №4, №6, №8.

Анализ:

Если балл по **внутренней мотивации** значительно выше — студент учится ради интереса и саморазвития. Это наиболее устойчивый тип мотивации.

Если балл по **внешней мотивации** выше — студент ориентирован на внешние стимулы (оценки, деньги, мнение других). Это может быть менее устойчиво в долгосрочной перспективе.

Методика Л. Йовайши в модификации Г. Резапкиной
Опросник для обучающихся.

Инструкция.

Вашему вниманию предлагается 24 вопроса, направленные на выявление склонностей к определенному виду занятий (склонность - это влечение к какому-либо занятию). Ознакомьтесь с ними. Для того, чтобы определить свои профессиональные склонности, в бланке ответов выберите один из трех вариантов утверждений – «а», «б» или «в» – и обведите его. После ответа на все утверждения, подсчитайте число обведенных букв в

каждом из шести столбцов и запишите эти шесть чисел в пустых клетках нижней строчки.

Бланк ответов «Профессиональные склонности»

Группа: _____ Фамилия,

Имя: _____

	I	II	III	IV	V	VI
1	а			б		в
2		а		б	в	
3	а	б		в		
4			а		б	в
5	а	б	в			
6	а	б				в
7		а	б	в		
8	а				б	в
9		а		б	в	
10				а	б	в
11	а	б	в			
12			а	б	в	
13	а				б	в
14		а		б	в	
15	а		б		в	
16	а		б			в
17				а	б	в

18	а	б	в			
19			а		б	в
20	а		б			в
21		а	б	в		
22		а	б	в		
23		а		б		в
24	а				б	в
Сумма баллов						

1. Мне хотелось бы в своей профессиональной деятельности:

- а) общаться с самыми разными людьми;
- б) снимать фильмы, писать книги, рисовать, выступать на сцене и т.д.
- в) заниматься расчетами; вести документацию.

2. В книге или кинофильме меня больше всего привлекает:

- а) возможность следить за ходом мыслей автора;
- б) художественная форма, мастерство писателя или режиссера;
- в) сюжет, действия героев.

3. Меня больше обрадует Нобелевская премия:

- а) за общественную деятельность;
- б) в области наук;
- в) в области искусства.

4. Я скорее соглашусь стать:

- а) главным механиком;
- б) начальником экспедиции;
- в) главным бухгалтером.

5. Будущее людей определяют:

- а) взаимопонимание между людьми;
- б) научные открытия;
- в) развитие производства.

6. Если я стану руководителем, то в первую очередь займусь:

- а) созданием дружного, сплоченного коллектива;
- б) разработкой новых технологий обучения;
- в) работой с документами.

7. На технической выставке меня больше привлечет:

- а) внутреннее устройство экспонатов;
- б) их практическое применение;
- в) внешний вид экспонатов (цвет, форма).

8. В людях я ценю, прежде всего:

- а) дружелюбие и отзывчивость;
- б) смелость и выносливость;
- в) обязательность и аккуратность.

9. В свободное время мне хотелось бы:

- а) ставить различные опыты, эксперименты;
- б) писать стихи, сочинять музыку или рисовать;
- в) тренироваться.

10. В зарубежных поездках меня скорее заинтересует:

- а) возможность знакомства с историей и культурой другой страны;
- б) экстремальный туризм (альпинизм, виндсерфинг, горные лыжи);
- в) деловое общение.

11. Мне интереснее беседовать о:

- а) человеческих взаимоотношениях;
- б) новой научной гипотезе;
- в) технических характеристиках новой модели машины, компьютера.

12. Если бы в моем колледже было всего три направления внеурочной деятельности, я бы выбрал:

- а) техническое;
- б) музыкальное;
- в) спортивное.

13. В колледже следует обратить особое внимание на:

- а) улучшение взаимопонимания между преподавателями и студентами;
- б) поддержание здоровья студентов, занятия спортом;
- в) укрепление дисциплины.

14. Я с большим удовольствием смотрю:

- а) научно-популярные фильмы;
- б) программы о культуре и искусстве;
- в) спортивные программы.

15. Мне хотелось бы работать:

- а) с детьми или сверстниками;
- б) с машинами, механизмами;
- в) с объектами природы.

16. Колледж в первую очередь должен:

- а) учить общению с другими людьми;
- б) давать знания;
- в) обучать навыкам работы.

17. Главное в жизни:

- а) иметь возможность заниматься творчеством;
- б) вести здоровый образ жизни;
- в) тщательно планировать свои дела.

18. Государство должно в первую очередь заботиться о:

- а) защите интересов и прав граждан;
- б) достижениях в области науки и техники;
- в) материальном благополучии граждан.

19. Мне больше всего нравятся предметы:

- а) технической направленности;
- б) гуманитарной направленности;
- в) точные науки.

20. Мне интереснее было бы

- а) заниматься сбытом товаров;
- б) изготавливать изделия;
- в) планировать производство товаров.

21. Я предпочитаю читать статьи о

- а) выдающихся ученых и их открытиях;
- б) интересных изобретениях;
- в) жизни и творчестве писателей, художников, музыкантов.

22. Свободное время я люблю

- а) читать, думать, рассуждать;

- б) что-нибудь мастерить, шить, ухаживать за животными, растениями;
- в) ходить на выставки, концерты, в музеи.

23. Большой интерес у меня вызовет сообщение о

- а) научном открытии;
- б) художественной выставке;
- в) экономической ситуации.

24. Я предпочту работать

- а) в помещении, где много людей;
- б) в необычных условиях;
- в) в обычном кабинете.

Обработка результатов

Подсчитайте число обведенных букв в каждом из шести столбцов и запишите эти шесть чисел в пустых клетках нижней строчки.

Шесть столбцов – это шесть видов деятельности. Обратите внимание на те виды деятельности, которые набрали большее количество баллов.

1 - склонность к работе с людьми. Профессии, связанные с управлением, обучением, воспитанием, обслуживанием (бытовым, медицинским, справочно-информационным). Людей, успешных в профессиях этой группы, отличает общительность, способность находить общий язык с разными людьми, понимать их настроение, намерения.

2 - склонность к исследовательской (интеллектуальной) работе. Профессии, связанные с научной деятельностью. Кроме специальных знаний такие люди обычно отличаются рациональностью, независимостью суждений, аналитическим складом ума.

3 - склонность к практической деятельности. Круг этих профессий очень широк: производство и обработка металла; сборка, монтаж приборов и механизмов; ремонт, наладка, обслуживание электронного и механического оборудования; монтаж, ремонт зданий, конструкций; управление транспортом; изготовление изделий.

4 - склонность к эстетическим видам деятельности. Профессии творческого характера, связанные с изобразительной, музыкальной, литературно-художественной, актерско-сценической деятельностью. Людей творческих профессий кроме специальных способностей (музыкальных, литературных, актерских) отличает оригинальность и независимость.

5 - склонность к экстремальным видам деятельности. Профессии, связанные с занятиями спортом, путешествиями, экспедиционной работой, охранной и оперативно-розыскной деятельности, службой в армии. Все они предъявляют особые требования к физической подготовке, здоровью, волевым качествам.

6 - склонность к планово-экономическим видам деятельности. Профессии, связанные с расчетами и планированием (бухгалтер, экономист); делопроизводством, анализом текстов и их преобразованием (редактор, переводчик, лингвист); схематическим изображением объектов (чертежник, топограф). Эти профессии требуют от человека собранности и аккуратности.

Интерпретация полученных результатов

10-12 баллов – ярко выраженная профессиональная склонность.

7-9 баллов – склонность к определенному виду деятельности.

4-6 баллов – слабо выраженная профессиональная склонность.

0-3 баллов – профессиональная склонность не выражена.

Пример резюме молодого специалиста

Ф.И.О. Иванов Иван Иванович

Возраст: 22 года

Семейное положение: холост

Контактная информация: Адрес: г., ул. Ленина, д.3, кв. 15.

Телефон: 8-000-000-00-00

E-mail: IVANKO_8000000@ yandex. ru

Цель: Устроиться на интересную работу с достойной оплатой и перспективой карьерного роста в сфере

Образование: 2020-2025 – «Челябинский педагогический колледж»

Специальность:.....

Опыт работы и полученные профессиональные навыки (практика):....

Дополнительные навыки и интересы:

Английский язык – средний уровень (перевожу технические тесты и свободно говорю);

Опытный пользователь ПК. Работаю в программах: КОМПАС; AutoCad; ANSYS и др.

Имею водительские права категории В.

Личные достижения:

Победитель олимпиады «1С-Карьера» г., 2024 г..

Занял 2 место в олимпиаде по математике ТОГУ, 2025 г.

Имею 1 разряд по шахматам.

Личные качества:

Ответственный, пунктуальный, легко обучаемый, имею организаторские способности. Веду здоровый образ жизни.

Памятка «Как правильно подготовиться к собеседованию»

- Вас пригласили на собеседование. Что делать? Прежде чем идти, постарайтесь подготовиться:

- Постарайтесь найти всю доступную информацию о деятельности компании, ее требованиях к персоналу. Это поможет вам правильно вести себя во время собеседования. Приготовьте также вопросы к работодателям. Эти вопросы могут касаться деятельности компании в целом.
- Подготовьте небольшой рассказ о себе. Как правило, работодатель хочет услышать информацию о вас как о специалисте. Поэтому рассказывать стоит об образовании и опыте предыдущей работы. Если опыта работы у вас нет, то можно рассказать о том, чем вас привлекает избранная сфера деятельности. Вы можете конкретизировать свой рассказ, начав с фразы «С вашего позволения я расскажу о ...». Помните, ваш рассказ должен подчеркивать те ваши качества, которые важны при работе на данной позиции.
- Составьте список всего того, что может вам понадобиться на собеседовании. При встрече надо иметь с собой документы: паспорт, документы об образовании, трудовую книжку, а также ручку и записную книжку. Все документы и их копии уложите в приличную папку, на которой написаны ваша фамилия и номер телефона, по которому с вами можно связаться.
- Тщательно продумайте свой костюм. Здесь все достаточно просто - на собеседование в любую компанию принято приходить в деловом костюме, даже если корпоративная политика компании предполагает свободный стиль в одежде. Если деловой костюм - это не ваш стиль, постарайтесь подобрать его так, чтобы чувствовать себя максимально комфортно и органично.

- Хорошо выспитесь.

Приложение 4

Памятка «Правила поведения на собеседовании»

- Очень важно прибыть на собеседование вовремя.
- Придя в организацию, осмотритесь вокруг — возможно, вы заметите то, что вам поможет при собеседовании.
- Когда вас пригласят, входите спокойно, без спешки, сохраняя уверенный и деловой вид.
- Продемонстрируйте хорошие манеры. Это означает, что вы должны вежливо приветствовать своего собеседника, по возможности назвав его по имени и отчеству, не жевать резинку и не курить во время беседы, показать, что вы внимательно слушаете все, о чем вам говорят, отвечать спокойным ровным голосом и только по делу.
- Заканчивая собеседование, вам следует выяснить, каковы будут ваши последующие действия.
- Постарайтесь закончить вашу встречу в позитивном тоне, подтвердите свою заинтересованность в получении данной работы.
- Поблагодарите своего собеседника за то, что он уделил вам часть своего времени.

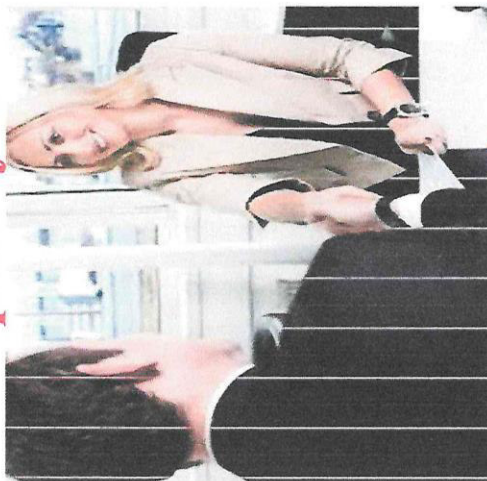
Наиболее типичными причинами отказа в работе являются:

- нерешительность, робость при беседе;
- неумение изъясняться, слабый голос;
- неопрятный внешний вид;
- неумение «себя преподнести»;
- неумение излагать свои мысли лаконично и убедительно;
- отсутствие плана карьеры;
- отсутствие интереса и энтузиазма;
- плохие отзывы о предыдущих работодателях;
- выраженное нежелание учиться и повышать свой профессиональный уровень;
- нежелание смотреть в глаза тому, с кем ведется беседа;
- недостаток знаний по специальности;
- подчеркивание личных знакомств или связей;
- невоспитанность, «простонародная» речь;
- неопределенность ответов на вопросы;
- неумение ценить свое и собеседника время.

Приложение 6

Памятка выпускнику:

«Как успешно пройти собеседование при приёме на работу?»



Подготовила:
педагог-психолог
Кокорина Н.Н.

г. Котельнич

принятие решения по вашей кандидатуре и когда вы можете ждать обратной связи. Также узнайте, когда вы сами можете связаться с рекрутером в случае необходимости.

И напоследок...

Подводя итоги того, как правильно проходить собеседование, хочется упомянуть еще о нескольких типичных ошибках, которые допускают соискатели в ходе собеседования:

1. Не стоит приходить на собеседование в сопровождении друзей, детей, родителей и т.д.
2. Нельзя лгать о ваших достижениях, предвзвешенной зарплате, должности и т.д.
3. Недопустимо отпускать критические замечания о компании рекрутера. Даже если вы заметили явные минусы в устройстве «рабочего организма» фирмы, оставьте эти замечания при себе. Вернуться к ним вы сможете, уже заняв интересующую вас вакансию.
4. Еще раз напомним: не стоит критиковать предвзвешенное начальство и сотрудников.
5. Не стоит в ответ на вопрос рекрутера отсылать его к вашему резюме. Даже если вам задают вопрос, ответ на который вы уже описали в резюме, потрудитесь дать его еще и устно.
6. Не стоит чрезмерно болтать. Отвечайте развернуто, но по существу.
7. Большой ошибкой будет требование провести вас сразу к руководителю компании, минуя рекрутера. Порядок найма сотрудников устанавливается внутренней политикой компании, и не вам его менять.
8. Вопросы об отпусках и больничных лучше задавать в последнюю очередь. В конце концов, вы ведь на работу устраиваетесь не для того, чтобы сразу уйти в отпуск или заболеть? Безусловно, социальный пакет важен, но в первую очередь вас все же должны интересовать должностные обязанности.
9. Не замыкайтесь в себе, не скатывайтесь до односложных ответов, не упускайте возможность показать себя с лучшей стороны. Даже если вы закоренелый интроверт, именно сегодня, на собеседовании, проявите максимум своей коммуникабельности. Ведь у вас, по сути, всего один шанс.

Удачного вам собеседования!

1. Спокойствие и вежливость – ваши главные помощники.
2. Не бойтесь смотреть в глаза вашему собеседнику. Это всегда располагает, а также демонстрирует вашу уверенность в себе.
3. Не суетитесь. Не слушайте по столу, не тербите одежду, не раскачивайтесь на стуле.
4. Обращайтесь к рекрутеру по имени.
5. Говорите четко и внятно, постарайтесь подстроиться под темп речи рекрутера.
6. Ни в коем случае не перебивайте.
7. На поставленные вопросы отвечайте развернуто. Односложные «да», «нет» и уж тем более «не знаю» сегодня точно не ваш вариант.
8. Задавая вопросы о вакансии, в первую очередь интересуйтесь содержанием ваших возможных обязанностей, а уже потом – условиями и оплатой труда.
9. Не отказывайтесь пройти тестирование или заполнить анкету, если вас об этом попросят.

Готовим вопросы рекрутеру

Собеседование – это не только возможность показать себя, но и ваш шанс уточнить все особенности возможной работы, так сказать, на берегу. И упустить этот шанс точно не стоит. Обязательно спросите у рекрутера:

- Почему и как давно открыта интересующая вас вакансия: если по ней наблюдается большая текучка кадров или же долго не могут найти специалиста, это может быть тревожным звоночком
- Каким образом будут оценивать вашу работу на этой должности
- Какие у вас будут карьерные перспективы

Тестирование и анкетирование

Нередко рекрутеры предлагают соискателям пройти тестирование или заполнить анкету. Тут важно, во-первых, не отказываться от такой возможности, иначе это может быть расценено как неуважение. А во-вторых, не пытаться «угадать» правильный вариант ответа, а выбирать именно то, что вы сами считаете верным. Так как большинство тестов включают в себя так называемую «шкалу лжи», то любые попытки схитрить могут быть раскрыты и сработают против вас.

В конце собеседования

Когда ваша беседа с рекрутером подошла к концу, обязательно уточните, сколько времени займет

Собеседование – один из важнейших этапов поиска работы. Любая ошибка на собеседовании может стоить вам должности. Важно не просто показать себя профессионалом, но и проявить навыки коммуникабельности, продемонстрировать готовность работать в команде.

Начинаем подготовку

Готовиться к собеседованию стоит еще дома, сразу после звонка рекрутера (специалист, занимающийся подбором персонала). Что вы можете предпринять?

Изучаем информацию о компании

Обязательно зайдите на сайт компании и изучите информацию о ней, если вы не сделали этого перед отправкой резюме. Посмотрите, чем занимается компания, сколько лет на рынке, запомните ее конкурентные преимущества. Обязательно запишите и запомните имена руководителей, это может пригодиться на собеседовании. Изучить эту информацию нужно не ради праздного интереса. Если в ходе собеседования вы продемонстрируете свое осведомленность о работе компании, это покажет рекрутеру, что вам не все равно, где работать, вы нацелены на карьеру именно в этой компании.

Кроме того, стоит почитать отзывы о компании на специализированных сайтах. Не стоит сразу верить всему прочитанному, особенно негативу. Но стоит принять во внимание любые сигналы и по возможности прояснить их в ходе собеседования.

Готовим одежду для собеседования

Этому пункту стоит уделить особое внимание, ведь встречают, как известно, по одежке.

Безусловно, на стиль одежды, предпочтительный на собеседовании, большое влияние оказывает сфера деятельности компании и должность, на которую вы претендуете. И все же существуют общепринятые правила: чистая одежда, закрытая обувь, минимум аксессуаров, аккуратные прически и маникюр, сумка или портфель – только в деловом стиле.

Также в большинстве отраслей в одежде приемлемыми будут: джинсы, майки и шорты, спортивная одежда, колготки с принтами и лосины.

Если сомневаетесь в правильном выборе, отдавайте предпочтение проверенной классике: костюму, платью-футляру, джемперу и брюкам.

Собираем документы

При себе для собеседования лучше иметь:

1. Паспорт
2. Распечатку резюме в двух экземплярах
3. Распечатанный текст вакансии (если у вас есть вопросы по вакансии, напишите их на том же листе)
4. Трудовую книжку (или копию)
5. Документы об образовании (или копии)
6. Портфолио (при его наличии)
7. Рекомендации (письменные – если таковые имеются, или список людей, готовых предоставить вам устные рекомендации, с указанием должности и контактов)
8. Другие документы, если они были запрошены рекрутером во время приглашения на собеседование
9. Также обязательно возьмите с собой ручку и блокнот

Репетируем презентацию

В большинстве случаев на собеседовании кандидата на должность просят рассказать о себе. Чтобы эта просьба не застала вас врасплох, лучше заранее подготовиться к такой самопрезентации и тщательно отрепетировать ее дома. Составьте рассказ о себе в двух вариантах: на три и на пять минут.

Обязательно отразите в своей презентации:

- Вашу осведомленность о компании и интересующей вас вакансии (вы ведь уже изучили эту информацию, правда?)
- Вашу готовность выполнять поставленные задачи на профессиональном уровне
- Ваш предыдущий опыт работы, который поможет вам в работе на этой должности
- Ваши знания и навыки, необходимые для данной вакансии
- Ваши достижения на предыдущих местах работы

Также важно обозначить причину, по которой сейчас вы находитесь в поиске работы, и объяснить, чем именно вас привлекает предлагаемая вакансия.

Однако помните, ваша презентация не должна просто дублировать резюме. Воспользуйтесь ею, как возможностью произнести на работодателя или рекрутера нужное впечатление. Не сводите ваш рассказ в шутку, не опускайтесь до критики предыдущего начальства и сотрудников и сосредоточьтесь только на том, что имеет отношение к работе. Просьба рассказать о себе в данном случае совсем не означает, что нужно

пускаться в пространные рассуждения о своих детях, животных, хобби и политических взглядах.

Готовим ответы на распространённые вопросы

Существует определенный перечень вопросов, так или иначе всплывающих на большинстве собеседований. Потому, чтобы правильно пройти собеседование, важно быть готовым к таким «неудобным» вопросам заранее.

В день собеседования

Итак, день X настал. Проводим последнюю подготовку.

Приводим себя в порядок

Еще раз напомним: чистая одежда, аккуратная прическа, идеальный маникюр. Никаких резких запахов. Выбирайте нейтральный парфюм, откажитесь от курения накануне собеседования.

Уточняем маршрут

Убедитесь, что вы точно знаете, куда именно вам нужно прийти и как туда добраться. Если живете в крупном городе, планируйте маршрут с учетом пробок. Позаботьтесь о том, чтобы приехать в назначенное место за 10-15 минут до начала собеседования. Это даст вам возможность привести себя в порядок перед тем, как войти в кабинет рекрутера, успокоиться, настроиться на нужный лад.

Перед входом в кабинет

Убедитесь, что вы спрятали все ненужные вещи и аксессуары: наушники, сигареты, солнечные очки. Уберите жвачку. Выключите мобильный телефон. Подготовьте необходимые документы так, чтобы в случае необходимости вы смогли легко их предоставить, не роясь при этом в сумке по десять минут.

Выбираем стиль поведения

Несомненно, в ответе на вопрос «как правильно проходить собеседование» одну из основных ролей играет ваше поведение. Вы можете быть специалистом высокого класса, но если покажете себя хамоватым высокочкокой – можете остаться без желаемой работы. Излишняя скромность тоже может сыграть против вас: если будете что-то невнятно бубнить в ответ на вопросы рекрутера, он может так и не узнать того, что именно вы могли бы идеально выполнять работу на предлагаемой должности. Итак, как же стоит себя вести.

