ПРИМЕРНАЯ
ПРОГРАММА ВОСПИТАНИЯ:
методические рекомендации
(среднее профессиональное образование)

Москва, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ЗНАЧИМЫЕ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММЫ ВОСПИТАНИЯ
3. ХАРАКТЕРИСТИКА ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
4. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПОДХОДОВ К РАЗРАБОТКЕ ПРОГРАММЫ ВОСПИТАНИЯ
5. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ВОСПИТАНИЯ
6. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СТРУКТУРЫ ПРОГРАММЫ ВОСПИТАНИЯ
7. ВИДЫ, ФОРМЫ И СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
8. УПРАВЛЕНИЕ ПРОГРАММОЙ ВОСПИТАНИЯ. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ ПО ПРОГРАММЕ ВОСПИТАНИЯ

Приложение 1. Примерный макет рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы
Приложение 2. Глоссарий

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Примерная программа воспитания в СПО (далее – Примерная программа) подготовлена на основании Федерального закона от 31.07.2020 № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся, во исполнение Плана мероприятий по реализации в 2021-2025 годах Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 12.11.2020 № 2945-р).

Примерная программа – организационно-методический документ *рекомендательного* характера, задающий примерные направления, принципы и подходы воспитательной деятельности в профессиональной образовательной организации. В Примерной программе представлена *характеристика* целей, задач, структуры, содержания, условий реализации воспитательной деятельности в СПО в качестве ориентира и методической помощи профессиональным образовательным организациям при разработке и реализации рабочей программы воспитания.

Примерная программа - конструктор для создания рабочей программы воспитания. Он позволяет каждой образовательной организации на основе содержания Примерной программы выстроить рабочую программу, корректируя и дополняя ее разделы в соответствии со своей спецификой и спецификой субъекта Российской Федерации, на территории которого образовательная организация находится.

2. ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ЗНАЧИМЫЕ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММЫ ВОСПИТАНИЯ

Воспитание - деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, формирование у обучающихся чувства патриотизма, гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимного уважения, бережного

отношения к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации, природе и окружающей среде[1].

Среднее профессиональное образование направлено на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека и имеет целью подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, а также удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования[2].

Особенность среднего профессионального образования состоит в том, что его результатом становится получение квалификации квалифицированного рабочего, служащего или специалиста среднего звена, позволяющей «вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности»[3].

Специфика профессионального образования расширяет трактовку воспитания до профессионального воспитания, затрагивающего проблематику развития у будущего субъекта труда качеств, как прямо, так и опосредованно необходимых ему в профессиональной деятельности. Таким образом, *задачи воспитания напрямую транслируются в образовательный процесс, представляют с ним единое целое*.

С одной стороны, главным и непосредственным заказчиком профессионального образования выступает экономическая сфера, для которой система профессионального образования осуществляет подготовку квалифицированных кадров.

Но, с другой стороны, профессиональное образование имеет и еще одного заказчика — это сами обучающиеся, которые выбирают определенные профессии или специальности. Таким образом, важнейшим результатом профессионального образования и воспитания можно считать *профессиональную самоидентификацию* - отождествление себя с избранной профессией, включая формирование позитивного образа «себя-в-профессии», принятие системы ценностей, характерных для данного вида профессиональной деятельности *в сочетании с профессиональной мобильностью* – способность гибко реагировать на изменения в обществе и на рынке труда и готовность к изменению профессионально-жизненной траектории.

3. ХАРАКТЕРИСТИКА ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Воспитательный процесс в профессиональной образовательной организации базируется на социокультурных и духовно-нравственных ценностях, принятых в российском обществе, при этом наиболее значимыми для среднего профессионального образования являются:

Ценность самоопределения и самореализации в образовании необходима для построения общества, основанного на признании человеческого достоинства. Личностное, а затем профессионально-личностное развитие человека выступает смысловым центром образования.

Ценность профессионализма ориентирует на высокую социальную значимость профессиональной квалификации и профессиональной компетентности,

---

[1] Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «Об образовании в Российской Федерации»; Ст. 2.

[2] Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «Об образовании в Российской Федерации»; Ст. 68.

[3] Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «Об образовании в Российской Федерации»; Ст. 2.

подготовленности к выполнению задач профессиональной деятельности. Профессионализм специалиста проявляется в непрерывном самообразовании и саморазвитии, профессиональной мобильности в быстро меняющемся мире под влиянием цифровой трансформации.

Осмысленный, производительный и качественный профессиональный труд представляет собой важную ценность, следствием которой является экономическая самостоятельность и зрелость личности.

Ценность социального доверия и партнерства. В результатах образования заинтересованы различные социальные институты, и, чтобы интересы всех сторон были учтены, им нужно научиться договариваться друг с другом, находить точки пересечения, при необходимости — идти на компромисс.

Ценность многообразия предполагает, прежде всего, признание высокой значимости для образования социально-экономических и культурных особенностей каждой территории, региона. Ценность многообразия также предполагает направленность на развитие каждого человека с учетом его выраженной индивидуальности; возможность выбора образовательных траекторий на различных этапах образования; расширение возможностей для обучения по индивидуальным учебным планам; развитие и реализация вариативных, в том числе авторских, методик реализации учебных курсов.

Процесс воспитания в профессиональной образовательной организации основывается на следующих принципах:

- принцип общественной направленности – соответствие характера и содержания воспитания социокультурным потребностям, интересам страны и народа;
- принцип субъектности – развитие способности студента, выпускника осознавать себя во взаимоотношениях с людьми и миром, оценивать свои действия и предвидеть их последствия, отстаивать свою нравственную, гражданскую позицию, противостоять внешнему негативному влиянию;
- соблюдение законности и прав студента и его семьи (законных представителей), соблюдения конфиденциальности информации о студенте и семье, приоритета безопасности студента при нахождении в образовательной организации;
- создание в профессиональной образовательной организации психологически комфортной практико-ориентированной образовательной среды, направленной на формирование умения учиться самостоятельно в течение всей жизни;
- личностно-ориентированный и деятельностный подходы в воспитании - организация воспитательного процесса через социально-значимую и *значимую для личности обучающегося* и педагогов *совместную деятельность*, опору на положительное в человеке, создание условий для получения необходимого выпускнику опыта, приоритет активных и интерактивных методов воспитания, проектной деятельности и т.д.;
- принцип социального и сетевого партнерства - непосредственное участие в воспитательном процессе представителей работодателей – носителей профессиональной корпоративной культуры; использование при организации воспитательного процесса ресурсного потенциала организаций дополнительного образования детей и взрослых, общественных объединений и организаций и т.д..

4. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПОДХОДОВ К РАЗРАБОТКЕ ПРОГРАММЫ ВОСПИТАНИЯ

Разработка рабочей программы воспитания в профессиональной образовательной организации (ПОО) не может вестись исключительно административными методами, а сама программа не может ограничиться исключительно ожидаемыми формулировками и типовыми решениями, набором мероприятий. Принципиальным является отказ от схоластики, бесед без

подкрепления деятельностью.

Разработка предполагает анализ внутренних и внешних условий для реализации программы, взвешенного подхода к ее кадровому, материально-техническому, финансовому обеспечению. Первым шагом в разработке программы воспитания, как и основной профессиональной образовательной программы в целом, является создание рабочей группы, команды.

Конфигурация модулей в рабочей программе воспитания зависит от наличия ответственного педагогического работника (из числа администрации, преподавателей, мастеров производственного обучения) за организацию качественной воспитательной работы по тому или иному направлению, налаженного социального партнерства с представителями и организациями дополнительного образования детей и взрослых, дополнительного профессионального образования, молодежных объединений.

Особую роль в числе таких представителей играют представители субъектов экономической сферы, деятельность которых в наибольшей степени связана с развитием территории, муниципалитета, региона. Актуальным механизмом их включения в команду по созданию рабочей программы воспитания является использование возможностей коллегиального характера управления профессиональной образовательной организацией, включенности в него представителей деловых и работодательских объединений.

В этом случае рабочая программа воспитания будет восприниматься как как инструмент согласования интересов общества и экономики, как аргумент в развитии социальной и кадровой политики на территории.

Современные технологии позволяют организовать работу команды разработчиков в удаленном режиме: представителям разных образовательных организаций, предприятий, ведомств не обязательно физически собираться в конкретном месте, но хотя бы часть такого взаимодействия целесообразно реализовать в «живом» формате.

В ходе работы команды целесообразно предусмотреть участие таких сторон, как:

- представители педагогического состава ПОО;
- студенты ПОО и их родители, представители студенческого самоуправления;
- представители работодателей и их объединений;
- представители территориального профессионально-производственного и социокультурного окружения: представители кадровых служб предприятий в территориальном окружении, предпринимательского сообщества, служб занятости, общественных организаций, молодежных объединений, технопарков, бизнес-инкубаторов, территориальных муниципальных и региональных администраций, правоохранительных структур, библиотек, музеев, а также журналисты территориально ориентированных СМИ и популярные медиаперсоны и т.д.
- представители образовательных организаций общего, дополнительного, высшего образования.

В ходе взаимодействия происходит обсуждение:

1) *Спектра воспитательно значимых активностей ПОО*

- ранее реализованных воспитательно значимых активностей (целесообразность воспроизведения прежнего опыта, возобновления утраченных традиций)
- потенциально возможных воспитательно значимых активностей (требующих привлечения дополнительных ресурсов, расширения числа партнеров СПО)
- достижения потенциально невозможных в настоящее время, но достижимых в перспективе воспитательно значимых результатов, появления не существовавших ранее воспитательно значимых активностей.

2) *Территориального и отраслевого контекста реализации воспитательно значимых активностей*

• состояния и особенностей и территориально значимого и регионального рынков труда;

• воспитательно значимых особенностей кадровой политики предприятий-работодателей;

• вероятных карьерных маршрутов выпускников ПОО и их возможных характеристик;

• возможностей и перспектив самозанятости;

• наиболее распространенных моделей поведения выпускников на территориальном рынке труда;

• воспитательно значимых «образов героя» в числе земляков – опыта обретения ими профессионального успеха и признания в обществе;

• сфере профессионального образования, о мире труда и профессий;

• преобладающих характеристик запроса потенциальных работодателей к профессионально важным качествам;

• ожиданиям работодателей от цифрового профиля человека его резюме и портфолио;

• основных характеристик корпоративной культуры на предприятиях и организациях, влияющих на развитие территории;

• факторах результативности предпринимательских инициатив, ориентированных на выпуск продукции или оказание услуг, нашедших потребителей и заказчиков на территории;

• особенностей территориально ориентированных массовых мероприятий, ярмарок, выставок, круглых столов с участием представителей местных работодателей и их объединений, общественных организаций, PR-служб, журналистов, «лидеров мнений»;

• хода и результатов конкурсов профессионального мастерства и внепрофессиональной направленности;

• профориентационных и профагитационных событий, адресованных учащимся общеобразовательных организаций с участием территориально значимых работодателей, студентов и преподавателей ПОО, вузов;

• акций территориальных организаций культуры, значимых для воспитания студентов ПОО;

• хода и результатов социальных акций, направленных на привлечение внимания общественности или целевых групп к тем или иным социальным проблемам территории и т.д.

Такое обсуждение и анализ помогут обосновать цели и задачи программы воспитания, отобрать и содержательно наполнить действительно значимые модули конкретной профессиональной образовательной организации с учетом возможностей воспитывающей среды и контекста ее местонахождения.

5. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ВОСПИТАНИЯ

Программа воспитания – часть основной профессиональной образовательной программы (ОПОП), поэтому она, как и вся ОПОП в целом, направлена на формирование общих и профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС СПО. Воспитательный процесс тесно связан с образовательным, обучение одновременно является одним из главных средств воспитания, однако не единственным. Таким образом, воспитательная деятельность шире учебной и внеучебной. Помимо компетенций, заданных ФГОС СПО, необходимо продумать

систему воспитательных целей и задач, взаимосвязанных с результатами освоения ОПОП, но не тождественных им.

На основе ранее представленной системы ценностей и принципов, характеризующих воспитательный процесс в профессиональной образовательной организации, сформулированы основная цель и примерный перечень задач. Основное правило, которым определяются их формулировки – правило диагностируемости (проверяемости). Рекомендуется не использовать в рабочей программе воспитания формулировок общего характера, когда проверить достижимость поставленных цели и задач не представляется возможным.

Основная цель воспитания в профессиональной образовательной организации - содействие профессионально-личностному развитию обучающегося.

Задачи (примерный перечень, который может быть изменен, дополнен, уточнен с учетом общих и профессиональных компетенций конкретного ФГОС СПО, а также по итогам обсуждения команды разработчиков, включая работодателей):

- Формирование, сплочение и развитие студенческого коллектива, в том числе посредством системной работы студенческого самоуправления и вовлечения студентов в разнообразные коммуникативные ситуации;
- Создание условий для самореализации и развития каждого студента, становления субъектной позиции с учетом индивидуально-психологических, возрастных особенностей и персональных образовательных запросов;
- Создание условий для социально значимой деятельности студентов, направленных на получение их личностного и профессионального опыта, развитие общих и профессиональных компетенций;
- Координация действий педагогов, семьи, других социальных институтов, влияющих на развитие и воспитание студентов;
- Гуманизация и коррекция отношений между студентами и преподавателями (мастерами, сотрудниками) образовательной организации;
- Защита прав и интересов студентов, обеспечение их безопасности, в том числе цифровой;
- Создание условий для формирования правовой и финансовой грамотности;
- Создание условий для формирования у студентов предпринимательских компетенций;
- Организация системной работы по повышению дисциплины, ответственности и успеваемости студентов, формирование умения учиться самостоятельно;
- Формирование здорового образа жизни, профилактика отклоняющегося поведения, правонарушений, наркомании;
- Формирование цифровой грамотности;
- Формирование профессиональной идентичности (принятие себя как носителя профессии, воспитание чувства принадлежности к профессиональному сообществу как к макрогруппе);
- Формирование профессиональной ответственности (и перед обществом в целом и перед профессиональным сообществом) и умения самооценки результатов своей деятельности.

В системе целей и задач воспитания важно предусмотреть блок, связанный непосредственно с уровнем квалификации будущего выпускника и общими требованиями корпоративной культуры. Они отличаются для квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена. Как правило, эти отличия видны в

формулировках профессиональных компетенций, однако они в большей степени формируются в процессе учебной деятельности. Общие компетенции ФГОС СПО не содержат уровневых отличий.

Профессионально-значимые, важные качества личности в обобщенном виде представлены в документах сферы труда – профессиональных стандартах и уровнях квалификации[4] (соответственно 4 и 5 уровни, в некоторых случаях, 6 уровня). Определить уровень достаточно просто: в современных ФГОС СПО, примерных основных профессиональных образовательных программах даются указания на профессиональные стандарты, в которых указываются уровни квалификации и наименования программ подготовки. В приказе Минтруда России №148н от 12 апреля 2013 года «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» также указывается такая информация. Эти формулировки рекомендуется принять во внимание.

Для программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих (4 уровень):

- Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении практических задач, требующих анализа ситуации и ее изменений
- Планирование собственной деятельности и/или деятельности группы работников, исходя из поставленных задач
- Ответственность за решение поставленных задач или результат собственной деятельности, группы работников
- Самостоятельная работа с информацией

Для программ подготовки специалистов среднего звена (5 уровень):

- Самостоятельная деятельность по решению практических задач, требующих самостоятельного анализа ситуации и ее изменений
- Участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения
- Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения
- Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач

Для программ подготовки специалистов среднего звена (6 уровень, например, для педагогических специальностей):

- Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели
- Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений
- Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения
- Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации

Такие профессионально-значимые качества можно формировать и на содержании модулей программы воспитания, что обеспечит ее взаимосвязь с ОПОП СПО в целом. Специфика профессии, специальности может учитываться на содержательном уровне – с какими именно задачами связана самостоятельная

[4] Приказ Минтруда России №148н от 12 апреля 2013 года «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

деятельность, какого рода информация необходима и т.д. В процессе обсуждения в команде разработчиков важным является мнение работодателей, для которых могут быть важны принципиально разные качества: исполнительность или креативность; внимательность, дисциплинированность или инициативность и т.д., и т.п.

6. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СТРУКТУРЫ ПРОГРАММЫ ВОСПИТАНИЯ[5]

Рабочие программы воспитания образовательных организаций должны включать в себя титульный лист с указанием наименования программы, кода и наименования профессии, специальности и четыре основных раздела[6]:

- *Раздел «Особенности организуемого в колледже (техникуме) воспитательного процесса»*, в котором кратко описывается специфика деятельности профессиональной образовательной организации в сфере воспитания с учетом разделов 2-4 Примерной программы. Например: специфика расположения колледжа или техникума, особенности социального окружения, источники положительного или отрицательного влияния на обучающихся, значимые социальные партнеры, в том числе работодатели, особенности контингента обучающихся, оригинальные подходы, принципы и традиции воспитания профессиональной образовательной организации.

Содержание этого раздела должно обосновать набор целей и задач, которые будут представлены в следующем разделе.

- *Раздел «Цель и задачи воспитания»* - формулируются цель воспитания и задачи, которые профессиональной образовательной организации предстоит решать для достижения цели (с учетом особенностей целей и задач воспитания и рекомендаций по их формированию, представленных в разделе 5 Примерной программы, а также особенностей, выявленных в ходе анализа группой разработчиков).

- *Раздел «Виды, формы и содержание деятельности» (подробнее см. далее разделе 7 Примерной программы)* отражает пути, способы достижения поставленных целей и задач воспитания. Данный раздел может состоять из нескольких модулей, каждый из которых ориентирован на одну или несколько из поставленных профессиональной образовательной организацией задач воспитания и соответствует одному из направлений воспитательной работы. Как уже отмечалось, конфигурация модулей зависит от наличия ответственного педагогического работника (из числа администрации, преподавателей, мастеров производственного обучения) за организацию качественной воспитательной работы по тому или иному направлению и основана на анализе внутренних и внешних условий для реализации программы, ее кадрового, материально-технического, финансового обеспечения.

Количество модулей не ограничено. Тот или иной модуль включается в программу при условии, что он отражает реальную деятельность обучающихся и педагогов, эта деятельность является значимой для них.

- *Раздел «Управление программой воспитания» подразумевает характеристику и порядок осуществления самоанализа образовательной организации в части воспитательной работы подробнее см. далее раздел 8 Примерной программы).* В разделе должны быть приведены формы аттестации по программе воспитания и основные направления самоанализа, критерии и способы его осуществления.

---

[5] Примерный макет рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы см. в Приложении 1. Макет носит рекомендательный характер и может быть изменен профессиональной образовательной организацией.

[6] Возможен еще паспорт программы, где указываются нормативная база программы, разработчики, сроки реализации программы, принципы, перечень модулей, целевая аудитория. Эта часть может быть внесена в общую пояснительную записку к ОПОП СПО в самом ее начале.

Программа воспитания – это инструмент координации действий педагогического коллектива и социальных партнеров профессиональной образовательной организации, направленные на создание практико-ориентированной воспитывающей образовательной среды.

Рабочая программа воспитания, которую образовательная организация разрабатывает на основе примерной программы, должна быть короткой и ясной, содержащей конкретное описание предстоящей работы со студентами, а не общие рассуждения о воспитании.

К программе воспитания прилагается ежегодный календарный план воспитательной работы.

7. ВИДЫ, ФОРМЫ И СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Практическая реализация цели и задач воспитания осуществляется в рамках направлений воспитательной работы профессиональной образовательной организации. Каждое из них может быть представлено в соответствующем модуле. Далее предлагается примерный перечень таких модулей. Некотрые названия модулей синонимичны, либо близки по смыслу. Профессиональная образовательная организация имеет право выбрать из предложенных модулей, обосновать и добавить собственные.

Примерный перечень модулей программы воспитания:

«Классное руководство» (вариант названия – «Кураторство»);
«Работа с родителями»;
«Студенческое самоуправление»;
«Цифровая культура»;
«Позитивные гипотезы»;
«Жизненные переходы»;
«Профессиональный выбор»;
«Профессионально-личностное саморазвитие»;
«Профессиональное самоопределение и карьера»;
«Учебное занятие»;
«Правовая и финансовая грамотность»;
«Экономическая активность»;
«Конкуренция и кооперация»;
«Предпринимательство»;
«Традиции нашего колледжа (техникума)»;
«Студенческие трудовые объединения»;
«Студенческие общественные объединения»;
«Наставничество и волонтерство»;
«Медиа-клуб»;
«Экскурсии, экспедиции, походы»;
«Театральная гостиная»;
«Наш музей»;
«Фитнес-клуб»;
«Спортивная школа»
и т.д., и т.п.

Ниже приводится пример перечня воспитательно значимых активностей (событий, дел) в ПОО, которые могут быть распределены по модулям. Перечень носит примерный и открытый характер, образовательная организация имеет право перечень изменить, дополнить, предложить свой.

Пример перечня воспитательно значимых активностей:

- Обеспечение знакомства студентов ПОО с наиболее типичными запросами потенциальных работодателей выпускников конкретной профессиональной организации.
- Вовлечение студентов ПОО в активности, позволяющие обнаружить и сравнить возможности профессиональной самореализации на территории его проживания, в региональных центрах, с мегаполисах, за рубежом.
- Организация знакомства студентов ПОО с конструктивными способами реализации и рефлексивного осмысления социально ориентированных акции по выражению гражданской позиции.
- Организация активностей, позволяющих обеспечить рефлексивное осмысление развития у студентов СПО профессионально значимых качеств, включаемых работодателями в требования к соискателям рабочих мест.
- Организация знакомства студентов ПОО с актуальными возможностями создания и использования цифрового профиля человека, современных форматов резюме и портфолио.
- Организация знакомства студентов ПОО с инструментами создания коммуникативных площадок, обеспечивающих солидарность в обретении профессиональной жизнестойкости и толерантности к неопределенности.
- Организация студентами ПОО непосредственного взаимодействия заинтересованной родительской общественности с представителем профессиональной сферы.
- Организация подготовки студентов ПОО к трудовой активности без формальных трудовых отношений, предпринимательству в торговле или сфере услуг.
- Участие студентов ПОО в акциях, предлагаемых технопредпринимательскими компаниями для популяризации своей деятельности.
- Участие в организации бизнес-инкубаторами совместных активностей со студентами ПОО.
- Организация знакомства студентов ПОО с составляющими корпоративного воспитания, механизмами адаптационных систем в корпорации, способами стимулирования корпоративной лояльности.
- Вовлечение студентов ПОО в процедуры формирования критического восприятия социально и профессионально значимой информации при ее поиске, анализе и интерпретации.
- Вовлечение студентов СПО в активности, направленные на повышение ответственности как будущего избирателя.
- Вовлечение студентов СПО в активности, направленные на повышение ответственности как будущего семьянина и родителя.
- Создание студентами ПОО студенческих фирм, нацеленных на выпуск продукции или оказание услуг, имеющих реальную рыночную стоимость и конкретных заказчиков, потребителей.
- Вовлечение студентов ПОО в ход реализации средств внутреннего и внешнего PR образовательной организации, формирование студенческого информационного пространства.
- Обеспечение предупреждения опасного поведения студентов СПО в отношении финансовой безопасности.
- Участие в создании студентами ПОО «узнаваемого имиджа» студента и выпускника профессиональной образовательной организации.
- Вовлечение студентов СПО в экспертную и научно-исследовательскую деятельность студентов
- Экскурсии студентов ПОО на объекты профессионально-производственного и социокультурного окружения.

- Оформление студентами ПОО группового Договора в ходе совместной разработки и документирования правил жизни группы, которые могут быть оформлены в виде особого документа
- Создание студентами ПОО группы по «связям с общественностью» (PR) — внешнего адресата или партнера, заказчика или потребителя проектов, над которыми работают студенты группы.
- Организация студентами ПОО фестивалей, празднеств, показов, смотров достижений.
- Проведение студентами ПОО выставок и круглых столов с участием представителей работодателей, общественных организаций, медийных персон.
- Обеспечение освоения студентами ПОО основных правил поведения в чрезвычайных ситуациях техногенного характера.
- Вовлечение студентов ПОО в молодежные соревновательные активности внепрофессиональной направленности.
- Организация и разработка студентами ПОО викторин и квестов на темы, отражающие те или иные социально или профессионально значимые темы
- Вовлечение студентов ПОО в процедуры верификации элементов личного опыта, значимых для профессионального портфеля достижений.
- Организация конкурсов виртуальных объектов, отражающих типичные трудности социально значимого или профессионального характера.
- Разработка сценария участия инициативных групп студентов ПОО в профориентационных и профагитационных событиях, адресованных школьникам.
- Поддержка добровольцами из числа студентов ПОО деятельности организаций культуры.
- Вовлечение студентов ПОО в процедуры активного анализа территориальной, региональной, государственной внутренней политики, аргументированного и корректного выделения ее положительных и отрицательных сторон.
- Вовлечение студентов СПО в процедуры освоения актуальных способов деловой и неформальной письменной коммуникации, а также экспертизу ее артефактов.
- Вовлечение студентов СПО в процедуры освоения актуальных способов публичного выступления в «живом» и компьютерно опосредованном форматах, а также экспертизу соответствующих артефактов.
- Участие студентов ПОО в организации и проведении физкультурных и спортивных мероприятий
- Участие студентов СПО в содействии восстановлению природных экосистем, очистке участков городской или природной среды от техногенных загрязнений.
- Вовлечение студентов СПО в процедуры самостоятельного анализа наиболее типичных перечней качеств, включаемых работодателями в требования к соискателям рабочих мест
- Организация знакомства студентов ПОО с актуальными инструментами навигации в мире профессий с учетом осваиваемых им профессиональных компетенций.
- Вовлечение студентов СПО в участие в лагерных формах, предусматривающих совместный выезд студентов ПОО на другие территории, включающий эффект погружения в ту или иную проблематику.
- Вовлечение студентов ПОО в практикоориентированные проекты, направленные на решение проблем, выходящих за рамки повседневной учебной жизни
- Вовлечение студентов ПОО в социальные акции, направленные на привлечение внимания общественности или целевых групп к тем или иным

социальным проблемам.

- Вовлечение студентов ПОО в процедуры оказания помощи отдельным группам граждан, испытывающим необходимость в такой помощи.
- Совместная подготовка студентами ПОО агитационных или публицистических материалов по актуальной тематике.
- Организация студентами ПОО общественной экспертизы товаров, услуг, территориальных инфраструктурных возможностей.
- Совместная экспертиза экологической ситуации на территории или объектах профессионально-производственного и социокультурного окружения.
- Реализация студентами ПОО обмена опытом инициативных групп или ученических самоуправлений.
- Вовлечение студентов ПОО в активности, позволяющие обнаружить и предупредить наиболее типичные ситуации нарушения цифровой гигиены.
- Вовлечение студентов ПОО в создание уклада жизни ПОО, соорганизации элементов учебно-воспитательного процесса, которая задает стиль, дух, атмосферу всей жизнедеятельности образовательной организации.
- Участие студентами ПОО в деятельности советов обучающихся и профессиональных союзов обучающихся.
- Организация поддержания студентами ПОО чистоты и порядка в общежитии.
- Организация студентами ПОО студенческих трудовых бригад.

Модули тесно взаимосвязаны между собой, их содержание дополняет друг друга, формируя содержание модуля «Классное руководство», сложно обойти работу с родителями, например. Но работа с родителями окажется важна и для модуля «Профессиональный выбор» или «Учебное занятие». На этом примере видно, насколько важен командный принцип разработки программы воспитания и взаимодействие педагогического коллектива, социальных партнеров в процессе ее реализации. При этом содержание модулей может распределяться по-разному, как и разным может быть их количество. Основной принцип – соответствие между поставленными задачами и номенклатурой, содержанием модулей. Примеры конкретных форм и методов воспитательной работы см. в Приложении 2. «Глоссарий».

Далее предлагается характеристика нескольких модулей, которые представляются важными именно на современном этапе развития СПО. В характеристике подчеркиваются принципиальные изменения роли и функции куратора группы, системы работы с родителями, организации помощи студентам в профессиональном становлении и самоопределении и т.д. Эти рекомендации предлагается учитывать при формировании содержания, выбора форм и методов работы по модулям.

Характеристика модулей[7]

Модуль «Классное руководство»

Основным средством воспитания является организация жизни обучающихся, образующая их личностный опыт. Чем содержательнее, шире, разнообразнее деятельность, тем сильнее она действует на студентов.

Содержание педагогического общения куратора и группы определяется его целью. Если педагог никакой цели, кроме налаживания дисциплины и успеваемости, не преследует, то содержание его общения с подростками ограничивается узким кругом одних и тех же надоевших тем. Но истинная цель педагогического общения —

[7] В представленных примерах охвачены модули, которые могут вызывать наибольшие затруднения у разработчиков рабочих программ воспитания.

изменение отношений в студенческом коллективе: отношений студентов друг к другу, к себе, к преподавателю, к образовательной организации, к будущей профессии, к труду, к родителям, к основным жизненным ценностям. Содержательным центром педагогического общения являются реальные интересы преподавателя и студентов.

Преподаватель, увлеченный, например, туризмом, музыкой или театром, может сделать свое хобби основой оригинальной авторской концепции куратора группы. Естественным образом определяется и содержание общения.

Правила работы успешных кураторов групп (классных руководителей):

- Установите ясные цели: это цели поставлены совместно со студентами; эти цели должны быть ясными для куратора; эти цели должны быть ясными для студентов. Цель должна вдохновлять, объединять. Не менее важна цель как «вызов», создающий заряд энергии, здоровые амбиции.
- «Нет» формальным мероприятиям. Любое дело («ивент») должно оставить след в памяти студентов.
- Начинайте с малого. Первый шаг к цели (или ваш первый шаг в роли куратора группы) должен стать не обязательно «широким», но обязательно успешным для всех и, прежде всего, для самой группы.
- Прежде, чем начинать действовать, добейтесь согласия. Студенты должны ощущать себя соучастниками, а не исполнителями чужой воли. Если общего согласия добиться невозможно — предоставьте несогласным возможность организовать альтернативную деятельность и потом сопоставьте результаты.
- Ищите и поощряйте собственные инициативы студентов.
- В общении со своей группой будьте фасилитатором! Обеспечивайте успешность и конструктивность групповой коммуникации, способствуйте поддержанию позитивной психологической атмосферы и концентрируйте внимание группы на деловой цели общения .
- Советуйтесь со студентами как можно чаще и всегда искренне.
- Не уходите от сложных вопросов, решайте их сразу. Условия могут меняться, меняются и пути решения поставленных целей. Нет ничего хуже, чем педагогический педантизм.
- Будьте примером человека, ответственного за свои действия и за свои слова.
- Делегируйте полномочия. Часть деятельности в жизни группы — сначала исполнительской, затем организаторской, а в ряде случаев и разработческой (проектировочной) — вместо вас могут и должны выполнять студенты.
- Не бросайтесь на помощь в трудных ситуациях. Важная задача — сформировать готовность студентов к самостоятельному решению проблем.
- Делитесь опытом собственных ошибок.
- Будьте самим собой и не увлекайтесь подражательством.

Основные функции куратора группы (классного руководителя):

1. Функция создания и развития студенческого коллектива группы. Для решения этой задачи в работе куратора группы используются такие инструменты, как студенческое самоуправление, система обязанностей и поручений, контроль по их исполнению и др.

2. Функция индивидуализированной педагогической поддержки студентов. Под педагогической поддержкой понимается помощь в самоопределении и самореализации, в работе над собой, в становлении субъектной позиции. В условиях профессионального образования наиболее важным аспектом педагогической

поддержки выступает сопровождение профессионального самоопределения студентов.

3. Функция «педагогического менеджера» — организация взаимодействия преподавателей, мастеров производственного обучения, руководителей практики и других специалистов, работающих с группой, а также с родителями студентов, для совместного решения возникающих проблем, постановки задач развития коллектива группы и личностно-профессионального развития отдельных студентов, определения общих подходов, выработки стратегии взаимодействия.

4. Функция «ресурсного менеджера» — направлена на педагогическое оснащение воспитательного процесса различными средствами (предметно-пространственными, информационными, человеческими) и создание насыщенной, доминантной воспитательной среды.

Внутренние ресурсы включают:

— студенческое самоуправление профессиональной образовательной организации;

— студенческие коллективы других групп;

— объединения дополнительного образования — студии, секции, кружки, клубы, работающие в профессиональной образовательной организации;

— библиотека, социальная, психологическая, медицинская служба, отдел трудоустройства и другие подразделения образовательной организации;

— «интересные люди», работающие в образовательной организации (профессионалы высокого класса, ветераны, увлеченные люди…);

— музей образовательной организации, ее традиции, ритуалы и другие воспитывающие элементы корпоративной культуры и т.д.

Ко внешним ресурсам относятся:

— студенческие коллективы других профессиональных образовательных организаций (в том числе за пределами своего региона);

— молодежные организации района, города;

— спортивные учреждения, библиотеки, музеи, другие учреждения культуры района, города;

— организации и объединения патриотического профиля, силовые структуры;

— детские дома, интернаты для детей-инвалидов, дома престарелых, ветераны войны и труда и другие возможные объекты заботы со стороны студенческой группы;

— средства массовой информации, в том числе специализированные — студенческие, молодежные;

— воспитательный потенциал профессионально-трудовой среды предприятий-работодателей, партнеров профессиональной образовательной организации, их корпоративных культур;

— все доступные категории «интересных людей», которые могут выступать носителями определенных идеалов и ценностей (выпускники, успешные профессионалы, герои, ветераны, увлеченные люди, медийные персоны, представители местной администрации, депутаты…) и т.д.

Модуль «Работа с родителями»

Деятельность образовательной организации в рамках данного модуля, несомненно, является весьма многогранной и разнообразной. Родители – это третья сторона (после обучающихся), которая должна стать единомышленником куратора группы, педагогического коллектива по всему спектру задач воспитания.

Согласно действующему ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «в целях учета мнения… родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся… работников по вопросам управления образовательной организацией и

при принятии образовательной организацией локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы… по инициативе… родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся… создаются советы родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся» (Ст. 26.6).

Хотелось бы акцентировать внимание на необходимость тесной связи модуля «Работа с родителями» с модулями, посвященными профессиональному выбору, профессиональному самоопределению и связанными с формированием у выпускников профессиональной самоидентификации, с одной стороны, и профессиональной мобильности, с другой.

Эффективными формами работы в этой связи могут быть:

Встреча с профессионалом. Это способ профессионального информирования, обеспечивающий получение информации «из первых рук» путем организации непосредственного общения родителей обучающихся с представителями профессиональной сферы (работодателями).

Презентация профессионального (профессионально-образовательного) контекста. Это демонстрация родителям наглядно-практической информации, отражающей актуальное состояние профессиональной и профессионально-образовательной среды региона, а также локальных профессиональных и профессионально-образовательных практик и контекстов.

В процессе таких встреч родители могут познакомиться с коллективом, в котором проходит практику и в перспективе будет работать их сын или дочь, получить возможность наладить личностный контакт, который иногда имеет бОльший воспитательный эффект, чем многие иные активности. С другой стороны, возникает возможность наглядно увидеть различные перспективы трудоустройства и профессионального роста, в том числе при изменениях и нестабильности рынка труда, совместно со своими детьми выработать стратегию и тактику действий.

Модуль «Студенческое самоуправление»

Действующим ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Ст. 26.6) предусмотрены две формы самоуправления обучающихся:

советы обучающихся (в профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего образования — студенческие советы);

профессиональные союзы обучающихся.

На практике, студенческое самоуправление может быть реализовано на базе одной из двух основных моделей (либо их комбинации).

Первая модель — имитационно-игровое самоуправление — предполагает выделение студентам ограниченных сфер жизни профессиональной образовательной организации для компетентного принятия решений в рамках этих сфер, например:

— поддержание чистоты и порядка в общежитии, дежурство и самообслуживание, мелкий текущий ремонт;

— организация культурно-досуговых и спортивных мероприятий;

— разработка профориентационных акций для школьников в рамках «Дней открытых дверей» профессиональной образовательной организации;

— ведение студенческих рейтингов успеваемости, дежурства и др.;

— проведение социальных проектов и акций;

— шефская работа со студентами первого курса;

— организация студенческих трудовых бригад, строительных, педагогических и т.п. отрядов;

— внутренний и внешний PR образовательной организации, формирование единого студенческого информационного пространства (студенческая страница

официального сайта, страницы в социальных сетях, студенческие СМИ, студенческие пресс-конференции, выставки фото, «книга почета» или «книга рекордов» образовательной организации и т.п.), создание «узнаваемого имиджа» студента и выпускника профессиональной образовательной организации;

— ведение фото- и видеолетописи группы, подготовка презентаций по итогам жизни группы за определенный период жизни (полугодие, год) с последующим их показом на родительских собраниях;

— разработка механизмов экономического самофинансирования студенческого самоуправления (вплоть до создания студенческих фирм);

— поддержка неформальной творческой инициативы студентов, организация творческих конкурсов, презентаций продуктов творческой активности студентов.

Имитационный характер такого самоуправления — в том, что по всем ключевым вопросам школьной жизни решение, безусловно остается за школьной администрацией.

Вторая модель - реальное студенческое самоуправление. Эта модель основана на существенной перестройке управленческих механизмов образовательной организации. Наиболее известным примером такого рода является московская «Школа самоопределения» Александра Наумовича Тубельского (1940—2007 гг.), в которой учащиеся являлись полноправными участниками процесса «школьного законотворчества».

Модуль «Учебное занятие»

Важнейший принцип воспитательной деятельности в профессиональной образовательной организации – единство учебного и воспитательного процессов, их взаимосвязь и взаимодополнение. Многие учебные задачи могут и должны находить продолжение своих решений в воспитательной деятельности. Деятельность кружков, секций, работающих в образовательной организации и в организациях-партнерах, события и активности, включенные в календарный план воспитательной работы могут быть существенным расширением, дополнением учебного материала и «работать» на его закрепление, применение.

В то же время, на любом занятии должны поддерживаться и соблюдаться правила жизни образовательной организации, отражающие ее уклад и контекст (см. Приложение 2. «Глоссарий»).

Модуль «Профессиональный выбор» (возможные варианты названия «Профессионально-личностное саморазвитие»; «Профессиональное самоопределение и карьера»)

Под таким выбором предлагается понимать локальное во времени решение человека, уточняющее его отношение к миру профессий. На это выбор оказывает влияние на деятельность различных общественных институтов, нацеленная на согласование ожиданий, потребностей и интересов социальных заказчиков системы образования с возможностями, склонностями и профессиональными намерениями обучающихся (профессиональная ориентация). Воспитательно значимое влияние на выбор целесообразно разделять с сопровождением профессионального самоопределения выявления, уточнения и утверждения человеком собственной позиции в профессионально-трудовой сфере посредством согласования индивидуальных возможностей, внутренних стремлений и внешних вызовов. Воспитательно значимое влияние с ним объединяет обеспечение овладения обучающимся необходимым для этого инструментарием, но разделяет представление о устойчивых представлений о границах норм, в которых выбор совершается.

Тем не менее, для составителей рабочей программы воспитания в ПОО данные методологические вопросы играют несущественную роль и в рабочую программу

может быть включена существенная часть активностей, направленных на поддержку такого выбора.

То, что студенты СПО формально привязаны к своей образовательной программе и профессиональному стандарту, в контексте воспитания совершенно не означает того, что они «определились с профессией», роль воспитательной составляющей для многих из них в данном контексте только выросла.

Значительная интенсивность изменений представлений о труде и профессии определяет наполнение новым содержанием ранее использовавшихся представлений о профессиональном воспитании и профессиональной социализации. Профессия больше не является привычной единицей трудовой жизни человека, а для занятости характерна существенная тенденция дестандартизации. Для проектирования программы воспитания воспитания актуально то, что, помимо освоения профессии и благодаря освоению профессии студент СПО обнаруживает разные социальные роли (не только наемный работник, но и фрилансер, и предприниматель, и временно безработный) и разные представления об образе жизни (в первую очередь сближение досуговой и профессиональной деятельности, выбор медленной жизни и т.д.).

Воспитательно значимое влияние данного модуля заключается также в том, что профессия выполняет роль макрогруппы, защищающей человека от негативных последствий атомизации общества и риска деструктивных воздействий малых групп. Здесь воспитание в профессиональном образовании выходит на вызовы изменения социальной стратификации и формирования прекариата (класса социально неустроенных людей, не имеющих полной гарантированной занятости). Взгляд на профессию как на защищающую макрогруппу вовсе не означает, что она радикально более важная, чем волонтерские или досуговые макрогруппы.

Важно создать условия для преодоления дефицита проектной, практической, продуктивной, производственной составляющих образовательного процесса.

Несмотря на достаточно яркую представленность практической составляющей, студенты СПО могут, нем не менее, испытывать дефицит: учебной и производственной практики (в хронологическом отношении по сравнению с аудиторными занятиями), продуктивной деятельности (достижения овеществленных, воспринимаемых другими образовательных результатов, процедур рефлексивного осмысления их создания и использования). Также может ощущаться недостаток взаимодействия студента СПО с носителями разных (не обязательно связанных с выбранным направлением) профессий, социальных и производственных ролей, популяризаторами инноваций и т.д.

Востребовано расширение опыта самостоятельного зарабатывания денег, обнаружения экономических результатов связи собственного потенциала как работника с интересами общественных организаций, некоммерческого сектора, социальных институтов. Необходим поиск воспитательно значимой компенсации этих дефицитов.

Модуль «Конкуренция и кооперация»

Событийно-соревновательные форматы в отечественном профессиональном образовании, с одной стороны, запустили целый ряд позитивных реабилитационных процессов, с другой - приобрели непропорциональные масштабы в самых разных аспектах, недостаточно отрефлексированных отечественной педагогикой. С позиции формирования примерной программы воспитания высокую значимость приобретает выстраивания оптимального сочетания конкурентной и кооперативной логик. Умение и готовность состязаться с другими не должно декларироваться как доминанты, современный мир требует в той же мере формирования способности к выстраиванию стратегий и тактик сотрудничества. Кроме того, накопившаяся инфраструктура, изначально ориентированная на проведение конкурсов и состязаний, может найти

свое применение в несоревновательных воспитательных целях. Соревновательные инструменты в контексте воспитания – не самоцель, а мотивационный и организационный «движок» для создания актуального содержания, форм, методов.

Следует отметить, что востребованным может оказаться включение студентов и педагогов СПО в культуросообразные программы совместной конкурсной активности детей и родителей в общеобразовательных организациях, тематику труда человека в широком контексте (профессионального, семейного, волонтерского), формирования профессиональной идентичности обучающихся в контексте российской и гражданской идентичности, общественной активности родителей.

Модуль «Экономическая активность» (возможный вариант названия «Предпринимательство»)

Помимо формирования «грамотности» безработного, обеспечивающей максимально продуктивный и комфортный выход к обретению или возобновлению занятости, помимо обеспечения экономически результативного и безопасного исполнения роли наемного работника, очень большую роль играет подготовка молодежи к самостоятельной предпринимательской активности. Планирование предпринимательской деятельности в профессиональной сфере является одной из универсальных компетенций в профессиональных стандартах. В данном ряду представляет актуальность преодоление негативных стереотипов о представителях малого и среднего бизнеса у части преподавательского корпуса и родительской общественности, роли современных предпринимателей в формировании гражданского общества. Свою роль могут сыграть организация воспитательно значимых контактов с представителями объединений предпринимателей, а также «третьего сектора», согласующего интересы бизнеса, общества и государства.

Модуль «Цифровая культура»

Любая деятельность, значимая для формального, неформального, информального образования, связанной с ним коммуникации, стремительно становится все более прозрачной. Выстраивание датацентричных (ориентированных на данные, информацию из цифровой, сетевой среды) моделей корректирования образовательных маршрутов, накопления, сравнения и анализа траекторий развития и трендов рынка труда, манипулирования стратегиями развития студентов СПО на основании кадровой востребованности, передачи части организационных функций искусственному интеллекту определяет актуальность развития нового направления «датацентричного воспитания». Цифровая самоидентификация компьютерно опосредованные формы социализации студента СПО делают актуальным все более широкий спектр воспитательно значимых составляющих во взаимодействии с цифровой средой - от соблюдения цифровой гигиены до преднамеренного (или спонтанного) непрерывного создания собственных портфелей достижения и деловых профилей в сети, готовности к созданию обеспечивающей или реальной виртуальной рабочей среды.

Составляющей предусмотренных активностей может стать знакомство с процедурами оценки полезности работника для выполнения производственной или проектной задачи, определение его места в команде. Обучающийся должен овладеть первичным опытом знакомства с реалиями сбора и использования цифрового следа в отношении воспитательно значимой деятельности, использования данных достижении поставленных целей, изменении эмоциональных и физиологических состояний, реализации компетенций на рынке труда, других диагностических данных, актуальных для выстраивания индивидуальной траектории.

Модуль «Позитивные гипотезы»

Предусматривается включение в рабочую программу воспитания как

профилактических мер по предупреждению социально неодобряемого поведения, так и форм превентивной работы с версиями поощрения поведения социально одобряемого. Предусмотренные данным модулем активности направлены на обнаружение у обучающегося намерений, стремлений, действий по активному улучшению ситуации. Он также может предусматривать профилактику деструктивного поведения в общежитиях (для проживающих в них), создание предпосылок для социально одобряемых «малых дел» в быту. Также может быть предусмотрено включение обучающихся в совершенствование пространственно-предметной среды, вовлечение в социально одобряемую социальную активность, реализация сезонных, каникулярных, лагерных и других форм воспитательной работы.

Целесообразно рассмотреть в контексте рабочих программ воспитания в СПО возможностей включения обучающихся в процессы преобразования социальной среды поселений, реализации социальных проектов и программ, в том числе при поддержке привлеченных волонтеров и специалистов на основе временных трудовых отношений, популяризацию социально одобряемого поведения современников, соотечественников, земляков.

Кроме того, представляется важным отразить в программах воспитания СПО возможность создания и использования организационных условий проектирования и создания межведомственных территориально и кластерно ориентированных обучающих предприятий с учетом трансформации научного и практического знания о труде, профессиях, занятости, человеческом капитале, региональной специфики смены технологического уклада и сопутствующих ей социальных перемен, в том числе, с целью компенсации социальных угроз незанятости молодежи, оставивших обучение по тем или иным причинам. Рабочие программы воспитания учреждений СПО могут выступить источником «лучших практик» средств предупреждения расширения маргинальных групп детей, подростков и молодежи, оставивших обучение по тем или иным причинам, в том числе детей мигрантов, детей-сирот, слабоуспевающих и социально запущенных детей, осуждённых несовершеннолетних.

Модуль «Жизненные переходы»

Помимо трансформации для обучающегося общеобразовательной направленности обучения в профессиональное, воспитательно значимыми является переход от минимума гражданской, избирательной, волонтерской активности к ее различным проявлениям. Другой переход - от отсутствия ответственности в роли мужа, жены, родителя к ее появлению. Также это первые этапы самостоятельной заботы о собственном здоровье и физической безопасности. В определенной степени это также переход от позиции безответственного потребителя к позиции квалифицированного (ответственного) потребителя в самом широком смысле, а также согласование позиции потребителя и деятеля-преобразователя.

Необходим поиск воспитательно значимой компенсации дефицитов при этих переходах. Она может выражаться в анализе опыта участия в выборах и референдумах, в волонтерском движении, противостояния ксенофобии и национализму, включения в процедуры поддержки семейных и территориальных традиций, продуктивного взаимодействия с разными социальными группами, благоустройства общественных пространств.

8. УПРАВЛЕНИЕ ПРОГРАММОЙ ВОСПИТАНИЯ. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ ПО ПРОГРАММЕ ВОСПИТАНИЯ

Управление программой воспитания начинается уже с момента ее разработки и создания группы разработчиков. Первый шаг в деятельности этой группы – определение целей, задач воспитания и проведение самоанализа образовательной

организации по методу SWOT – выявление сильных и слабых сторон, рисков, угроз и возможностей для ясного и четкого понимания внутреннего ресурсного потенциала образовательной организации, ее дефицитов и путей их преодоления за счет использования внешних ресурсов, привлечения социальных партнеров, сетевого взаимодействия.

На основе результатов анализа необходимо определить субъектов реализации программы воспитания и их функционал, возможные риски в процессе реализации программы воспитания и пути их минимизации, преодоления. Эти выводы фиксируются в разделе «Особенности организуемого в колледже (техникуме) воспитательного процесса» для обоснования целей, задач и отбора содержания (модулей).

Программа воспитания, как и ОПОП СПО в целом, обновляется ежегодно. Для организации текущего контроля и самооценки воспитательного процесса целесообразно кроме календарного плана воспитательной работы образовательной организации подготовить дорожную карту реализации программы воспитания (см. Таблицу 1), которые помогут осуществлять оперативный текущий контроль и своевременно вносить корректировки в программу (при необходимости).

Таблица 1.

Примерная форма дорожной карты реализации программы воспитания

Наименование этапа реализации	**Необходимые действия**	**Ресурсы, партнеры**	**Сроки**	**Ключевые показатели прохождения этапа**	**Ответственные от образовательной организации**
Подготовительный					
Этап реализации					
Оценочно-рефлексивный					

Кроме текущего контроля воспитательного процесса, важно организовать системный мониторинг и самооценку результатов воспитательной деятельности образовательной организации. ***Главная цель мониторинга – определение направлений развития и совершенствования воспитательной деятельности.***

Рекомендуется предусмотреть в рамках мониторинга показатели оценки не только условий, воспитательной среды образовательной организации, но и объективных результатов влияния этих условий на развитие личности студентов, результативность воспитания.

Эта существенная и непростая часть мониторинга напрямую связана с ***формами аттестации*** *по программе воспитания.*

Аттестация по программе воспитания **не** преследует цели измерить и оценить личностные, профессиональные качества студентов, выпускников. Это форма фиксации личных достижений, ориентированная на констатацию наличия определенных успехов, значимых лично для студента. ***Это инструмент развития и мотивации личности.***

Р*екомендуемой формой аттестации по программе воспитания* является формирование и оценка *портфолио* достижений выпускника, в том числе электронного. Портфолио направлено на сбор документально подтвержденных достижений обучающегося (выпускника), которые могут быть оценены экспертным путем. Основная часть портфолио рассчитана на проведение системной самооценки студентом своей деятельности в течение всего периода обучения в образовательной организации. Дополнительная часть – экспертные оценки преподавателей, мастеров

производственного обучения, наставников на производстве. Наиболее удобной формой организации такой работы является электронная, на базе цифровой платформы образовательной организации или ее сайта.

Пример структуры основной части портфолио:

1. ФИО студента, профессия (специальность) группа, год поступления;

2. Анкета участия в событиях (мероприятиях):

1) наименование события мероприятия);

2) качество мероприятия в целом;

2) степень участия в мероприятия (зритель, участник, организатор, инициатор);

3) качеств участия в мероприятии (оценка собственной самостоятельности, ответственности, продуктивности);

4) удовлетворенность от своего участия в мероприятии;

5) оценка своего личностно-профессионального продвижения в результате участия в мероприятии.

3. Краткий текстовый отзыв с обоснованием оценок, данных в анкете. В случае отсутствия текстового отзыва заполненная анкета и участие студента в мероприятии не засчитываются.

Дополнительная часть предполагает возможность заполнения анкеты, например, о степени развития самостоятельности и ответственности студента экспертами – преподавателями, мастерами производственного обучения, наставниками на производстве.

К показателям по основной части портфолио (самооценка студента), например, могут относиться: «Активность», «Инициативность (исполнительность)», «Организаторские качества» (например, участие в общих делах (всего); участие в общих делах в качестве исполнителя; участие в общих делах в качестве организатора и т.п.).

К показателям по дополнительной части портфолио (экспертная оценка педагогов) может относиться показатель «Самостоятельность и ответственность» (например, способность действовать без посторонней помощи; способность оказать помощь другим; самоорганизация; способность довести дело до конца; способность отвечать за свои действия; способность отвечать за других и т.п.)

В качестве приложения к портфолио, кроме документов об учебных достижениях, могут входить любые документы, подтверждающие успехи студента в разных сферах (грамоты, дипломы, свидетельства, сертификаты), а также результаты деятельности, которые подлежали оценке (конкурсные работы, презентации, статьи, видео ролики, фотографии и т.д.).

Необходимо выработать требования к структуре и форме представления портфолио, ориентируясь также на требования и потенциальный интерес к такому документу со стороны работодателей. Портфолио может и должно стать существенным дополнением к резюме и собеседованию при устройстве на работу.

В ежегодный мониторинг состояния и имеющихся ресурсов воспитательной деятельности образовательной организации также целесообразно включить такие направления как:

- охват студентов воспитательной работой (количество и доля студентов, принимающих участие в различных модулях программы воспитания; отношение обучающихся воспитательной работе, ее качеству и результативности);

- представленность в общей структуре воспитательной работы различных направлений и форм;

- уровень взаимодействия с родителями и социальными партнерами (степень вовлеченности родителей, социальных партнеров в воспитательную деятельность образовательной организации; отношение родителей, социальных партнеров к

воспитательной работе, ее качеству и результативности);

- воспитательная работа с особыми группами студентов (с ОВЗ, одаренные, низкомотивированные обучающиеся, сироты);

- качество воспитывающей среды (социальное и сетевое партнерство, практикоориентированность, личностная ориентированность, использование цифровых технологий в воспитательном процессе и т.п.);

- качество условий воспитательной работы (нормативно-правовое обеспечение; финансовое обеспечение; информационно-аналитическое обеспечение; инфраструктурное, материально-техническое обеспечение; кадровое обеспечение; программно-методическое обеспечение)

- воспитательный (педагогический) эффект от реализации отдельных модулей, событий (мероприятий), проектов, акций и т.д.;

- проблемные зоны и барьеры, препятствующие успешному функционированию и развитию системы воспитательной работы образовательной организации.

Перечень может быть изменен, дополнен образовательной организацией.

Приложение 1. Примерный макет рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы

Рабочая программа воспитания может быть представлена как в текстовой, так и в табличной форме. Курсив по тексту макета дает пояснения, которые необходимо удалить при заполнении макета.

Титульный лист:

Приложение к ППКРС/ППССЗ
код, наименование

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ВОСПИТАНИЯ

Место, год

Нормативная база *(перечень документов может быть указан в пояснительной записке к ОПОП СПО):*

Федеральный закон от 31.07.2020 № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся»

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 12.11.2020 № 2945-р)

Перечень может быть дополнен документами регионального уровня.

Разработчики:

_____

_____

Раздел 1. Особенности организуемого в колледже (техникуме) воспитательного процесса

Кратко описывается специфика деятельности профессиональной образовательной организации в сфере воспитания с учетом разделов 2-4 Примерной программы. Например: специфика расположения колледжа или техникума, особенности социального окружения, источники положительного или отрицательного влияния на обучающихся, значимые социальные партнеры, в том числе работодатели, особенности контингента обучающихся, значимые ценности, оригинальные подходы, принципы и традиции воспитания профессиональной образовательной организации.

Также указываются субъекты реализации программы воспитания и их функционал, возможные риски в процессе реализации программы воспитания и пути их минимизации, преодоления.

Содержание этого раздела должно обосновать набор целей и задач, которые будут представлены в следующем разделе.

Раздел 2. Цель и задачи воспитания

Формулируются цель воспитания и задачи, которые профессиональной образовательной организации предстоит решать для достижения цели (с учетом особенностей целей и задач воспитания и рекомендаций по их формированию, представленных в разделе 5 Примерной программы, а также особенностей, выявленных в ходе анализа группой разработчиков).

Раздел 3. «Виды, формы и содержание деятельности» *(подробнее см. далее разделе 7 Примерной программы)*

3.1. Виды, формы, содержание воспитательной деятельности организуются по следующим модулям:

Модуль 1. *(наименование)*

Модуль 2. *(наименование*)

Модуль n. *(наименование)*

3.2. Содержание модулей[8]

Модуль 1. _____(*наименование)*

1. Цель и задачи: *(из раздела 2 программы)*

[8] Рабочая программа воспитания состоит из нескольких модулей, содержание которых разрабатывается разными группами команды разработчиков. На основе программ отдельных модулей собирается единый календарный план воспитательной работы образовательной организации. Этим объясняется такая рекомендуемая форма каждого модуля.

2. **Ответственный (ответственные) за реализацию модуля:**

3. **Социальные партнеры** *(при наличии):*

Содержание модуля

№ п/п	**Виды, формы работы**	**Дата, сроки** *(конкретная дата или временной период)*	**Целевая аудитория** *(например, студенты, проходящие практику, студенты 1 (2,3) курса)*	**Необходимые ресурсы (кадровые, материально-технические и т.д.)** *Все строки в столбце можно объединить*

Раздел 4. Управление программой воспитания

В разделе должны быть приведены формы аттестации по программе воспитания и основные направления самоанализа образовательной организации, критерии и способы его осуществления.
Подробнее см. далее раздел 8 Примерной программы.

Календарный план – см. отдельный файл

Приложение 2. Глоссарий

Следует отметить, что использование тех или иных терминов, потенциально вызывающих затруднение понимания в команде разработчиков рабочей программы воспитания может выступать как фактором, препятствующим определению и сближению позиций при создании программы воспитания, так и объединяющим. Примером может услужить практика широкого использования оборотов «soft skills» и «hard skills», приводящая, в части случаев к рассогласованию позиций в силу отсутствия строгого описания со стороны научного и экспертного сообщества, и, помимо этого, к путанице понятия «навыки» с другими образовательными результатами. Тем не менее, в ряде случаев использование «soft skills» и «hard skills» как «быстрых» словесных маркеров обеспечивает ускоренную консолидацию участников тех или иных рабочих групп.

Поэтому следует обратить внимание, что использование консолидирующих «маркеров», умеренного новояза, а также недостаточно устоявшихся научных терминов, подчеркивающих высокую динамику мира труда и профессий может не затруднять, а облегчать работу команды.

В целях помощи в согласовании позиций разработчиков программы воспитания предлагается данный глоссарий.

Термины и определения, характеризующие цели воспитания	
Уклад (уклад жизни) образовательной организации	Соорганизация всех элементов учебно-воспитательного процесса, которая задает стиль и эмоционально-психологическую атмосферу всей жизнедеятельности образовательной организации. Частичный синоним: корпоративная (организационная) культура образовательной организации.
Образовательная среда	1. (В широком смысле). Система возможностей, влияний и условий развития личности, содержащихся в социальном и пространственно-предметном окружении человека. 2. (В СПО). Система условий и возможностей для профессионального и личностного развития обучающихся по программам среднего профессионального образования.
Профессиональный контекст	Комплекс характеристик профессиональной деятельности, который воспринимается работником как личностное содержание и смысл этой профессиональной деятельности. Включает в себя: профессионально-трудовую среду (материальную и человеческую); технологический процесс; предмет и орудия труда; характер использования определенных профессиональных и общих компетенций.
Социализация	Процесс включения человека в систему социальных отношений, в различные типы социальных общностей.
Развитие (человека, личности)	Изменение личности, ее направленности, отношений и поведения в направлении совершенствования, обогащения, повышения внутренней целостности, происходящее под влиянием определенных внешних и внутренних факторов.
Профессионализм	Принцип жизни общества, предполагающий признание высокой социальной значимости таких ценностей, как профессиональная квалификация, профессиональная компетентность, подготовленность к выполнению задач профессиональной деятельности.
Профессиональная мобильность	Принцип жизни человека, подразумевающий готовность перехода с одной профессиональной позиции в другую (выше или ниже по уровню) в зависимости от жизненных ситуаций, изменений условий на рынке труда. Способность заранее предвидеть такие ситуации и принять меры, выбрать пути, позволяющие преодолеть негативные последствия изменений.
Профессиональное самоопределение	Процесс обретения личностью своего отношения к профессионально-трудовой сфере на основании согласования внутренних возможностей и потребностей с внешними требованиями.
Профессионально-личностное развитие будущего специалиста	Единство, взаимодействие индивидуально-личностных и профессионально значимых характеристик, образований и качеств человека, которые позволяют усиливать их позитивное взаимовлияние в ходе реализации успешной профессиональной деятельности.

Профессиональная идентификация (студента)	Отождествление себя с избранной профессией, включая формирование позитивного образа «себя-в-профессии», принятие системы ценностей, характерных для данного вида профессиональной деятельности, освоение специфического профессионального языка и т.д.
Профессиональное воспитание	Процесс и результат формирования индивидуального стиля профессиональной деятельности, освоением профессионально значимых аспектов устной, письменной и компьютерно опосредованной коммуникации, норм профессиональной и корпоративной этики, а также становлением имиджа, отражающего профессиональный потенциал работника. Тенденция изменений современной миссии профессионального воспитания – сдвиг ценностного отношения к трудовой и профессиональной культуре в условиях смены технологического уклада, интенсивного изменения научных представлений о труде и профессиях. На содержание современного профессионального воспитания оказывают существенное влияние государственная поддержка образовательно значимых технопредпринимательских инициатив, объединяющих предпринимателей и технологических энтузиастов, повышение значимости наставников и тьюторов проектных сообществ обучающихся и студентов, экспертов, школьников, популяризаторов науки и технологий. Претерпевает трансформацию воспитательно значимый функционал педагогов СПО, возрастает роль недирективного управления факторами, способствующими социально-профессиональному становлению личности, актуализации индивидуального потенциала, удовлетворению потребности в социальном и профессиональном самоопределении с учетом изменений его возрастной периодизации. Приоритет «человек для профессии» в некоторой части трансформируется в приоритет «профессия для человека». Возрастает роль представлений о необходимости быть готовым к смене социально-профессиональной позиции в соответствии с динамикой трендов, внешними вызовами, личностными ценностями и проектными целями. Гармония человека и профессии все чаще рассматривается как временный период относительной устойчивости в длительной или постоянной турбулентности.

Термины и определения, характеризующие формы, методы, технологии, инструменты воспитательной деятельности	
Бизнес-инкубатор	Инструмент ускоренного развития и продвижения малого бизнеса на ранней стадии деятельности, осуществляющий широкий спектр услуг по сопровождению деятельности вновь создаваемых компаний (включая обучение и поддержку начинающих предпринимателей в специально организованной среде).
Волонтёрство (волонтёрская деятельность)	1. (В широком смысле). Любая деятельность, которая осуществляется добровольно на благо широкой общественности без расчёта на денежное вознаграждение. 2. (В узком смысле). Деятельность добровольцев, направленная в первую очередь на помощь остронуждающимся слоям населения, не имеющим возможности помогать себе самим.

Ивент	Яркая, эмоционально окрашенная деятельность, участие в которой создает гамму разнообразных переживаний, пробуждает активный интерес и творческую мотивацию. При этом могут использоваться специальные приёмы – разные сюжетные ходы, игровые и изобразительные приёмы, световая и звуковая техника, компьютерная графика и т.д.
Лагерь (форма педагогической работы)	Форма педагогической работы, предполагающая выезд за город группы детей, подростков, молодёжи во главе с взрослыми руководителями и обеспечивающая эффект «погружения» в тот или иной вид деятельности или в определенную содержательную проблематику.
Мастер-класс	Ограниченная во времени демонстрация высококвалифицированным специалистом собственного мастерства, авторского стиля профессиональной деятельности.
«Метод взрыва»	Метод педагогического воздействия; провоцирование педагогом острого конфликта с воспитанником или группой и использование его в педагогических целях, для перехода на более высокий уровень взаимоотношений.
Наставничество	Форма сопровождения профессионального самоопределения обучающихся / молодых работников, реализуемая непосредственно в условиях реального производства (на рабочем месте) путём закрепления за обучающимся / молодым работником наставника – опытного специалиста, обладающего психолого-педагогическими компетенциями.
Педагогический (психолого-педагогический) консилиум.	Коллективная форма педагогической работы, проблемно-ориентированное совещание, нацеленное на выявление «проблемных зон» и «групп риска», анализ причин, повлекших за собой возникновение проблем, а также на выработку общих подходов к преодолению выявленных проблем.
Педагогическая поддержка	Педагогическая и (или) психологическая помощь ребенку, подростку в личностном развитии, в самоопределении и самореализации, в становлении субъектной позиции.
Портфолио	(В широком смысле). Комплект документов, отражающий динамику персональных профессиональных и/или образовательных достижений владельца.
Портфолио обучающегося	Средство накопительной оценки индивидуальных образовательных достижений обучающегося в определенный период его обучения; комплект документов, отражающий динамику персональных профессиональных и образовательных достижений владельца.
Предпринимательская деятельность (предпринимательство)	Деятельность, направленная на получение прибыли от производства и (или) продажи товаров, оказания услуг. Частичный синоним: самозанятость.
Производственное обучение	Практическое и теоретическое обучение по избранной профессии непосредственно в процессе производственной деятельности. Частичный синоним: обучение на рабочем месте.

Профессиональная диагностика	Метод получения объективной информации о потенциальном соответствии возможностей конкретного человека требованиям той или иной профессии.
Профессиональная ориентация (в сфере образования)	Система работы, нацеленная на согласование ожиданий, потребностей и интересов социальных заказчиков системы образования (прежде всего, работодателей) с возможностями, склонностями и профессиональными намерениями обучающихся. Частичный синоним: сопровождение профессионального самоопределения обучающихся.
Профессиональная проба	Профессиональное испытание, моделирующее элементы конкретного вида профессиональной деятельности, завершенный процесс которого способствует сознательному, обоснованному выбору профессии.
Профессиональное консультирование (профконсультирование)	Один из основных инструментов сопровождения профессионального самоопределения; совместная деятельность консультанта (педагога, психолога, профориентолога) и консультируемого, направленная на решение определенного круга вопросов, связанных с выбором профессии и планированием профессиональной карьеры.
Профориентационная экспедиция	Способ глубокого ознакомления с профессиональным контекстом посредством погружения в него в роли исследователя, в процессе посещения производственных предприятий.
Самозанятость (самостоятельная занятость)	Разновидность занятости, в основе которой лежит самоорганизация; трудовая активность без формальных трудовых отношений (с работодателем или в качестве работодателя), мелкое предпринимательство в торговле, сфере услуг и т.д. Частичный синоним: предпринимательская деятельность.
Сопровождение профессионального самоопределения	Деятельность педагога (психолога), нацеленная на создание условий для формирования у обучающегося набора компетенций, необходимых ему для успешного профессионального самоопределения, и общей внутренней готовности к разрешению проблем профессиональной жизни.
Соревнование	Форма организации совместной деятельности, в которой участники стремятся превзойти друг друга. Соревнование в педагогической деятельности опирается на стремление детей, подростков к соперничеству и доминированию, направляя их на решение педагогических задач.
Социальная акция	Форма внеурочной работы, нацеленная на привлечение внимания широкой общественности или отдельных целевых групп (напр., представителей местной власти) к значимым социальным проблемам, разрешение которых возможно только с участием тех, чьё внимание призвана привлечь акция.
Социальный проект	Практикоориентированный проект, выполняемый обучающимися, нацеленный на решение той или иной социальной проблемы, которая выходит за рамки непосредственной повседневной жизни обучающихся в образовательной организации и имеет практическую значимость для тех или иных конкретных людей или их групп.

Учебная фирма	Образовательная технология, обеспечивающая формирование и развитие у обучающихся предпринимательских и менеджерских компетенций в процессе реализации реальных и (или) имитационных бизнес-процессов.
Фестиваль (в образовании)	Форма организации внеурочной деятельности; массовое празднество, показ, смотр достижений практики (культуры, искусства, спорта, производства).
Фрилансер	Свободный работник, не имеющий официального (постоянного) места трудоустройства; частный специалист, который может одновременно выполнять заказы для разных клиентов.
Экскурсия	Форма организации образовательного процесса, предполагающая непосредственное ознакомление обучающихся с изучаемыми объектами, находящимися за пределами учебного класса (аудитории).

Рекомендуемая литература:

1. *Анисимова, Н. П.* Профессиональная ориентация, профотбор и профессиональная адаптация молодежи / Н. П. Анисимова, И. В. Кузнецова. - Ярославль: ЯГПУ, 2000.
2. *Батышев, С. Я.* Производственная педагогика : учебник для работников, занимающихся професс. обучением рабочих на пр.-ве / С. Я. Батышев. – М.: Машиностроение, 1984.
3. *Гастев А.К*. Трудовые установки. – М.: Экономика; 1973.
4. *Зеер, Э. Ф.* Самоопределение учащейся молодёжи в современных конфликтующих реальностях : учеб. пос. / Э. Ф. Зеер, М. В. Кормильцева, Э. Э. Сыманюк. – М.: Изд-во МПСИ, 2015.
5. *Климов, Е. А.* Психология профессионального самоопределения : учеб. пос. для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е. А. Климов. – М.: ИЦ «Академия», 2004.
6. *Левина, И. Д.* Социализация и воспитание студентов в системе профессионального образования // Среднее профессиональное образование. – М., 2014. – № 1. – С. 6-9.
7. *Макаренко, А. С.* Методика организации воспитательного процесса. В кн.: Макаренко, А. С. О воспитании / А. С. Макаренко. Сост. и авт. вступит. статьи В. С. Хелемендик. – М.: Политиздат, 1988.
8. Педагогика : учеб. пос. для студентов пед. вузов и пед. колледжей / Под ред. П. И. Пидкасистого. – М.: Высш. образование, 2007.
9. Профессиональная педагогика : учебник для студентов, обучающихся по пед. спец.-стям и напр.-ям / Под ред. С. Я. Батышева, А. М. Новикова. – Изд. 3-е, перераб. – М.: Эгвес, 2009.
10. Профессиональная педагогика. В 2 ч. : учебное пособие для СПО / под общей ред. В.И. Блинова. – М.:Издательство Юрайт, 2018.
11. *Пряжников, Н. С.* Активизирующая профконсультация: теория, методы, программы : Методич. пос. / Н. С. Пряжников. – М.: ИЦ «Академия», 2014.
12. *Сергеев, И. С.* Как организовать проектную деятельность учащихся / И. С. Сергеев. – М.: АРКТИ, 2010.
13. Словарь-справочник современного российского профессионального образования [Текст] / Авт.-сост.: В. И. Блинов, И. А. Волошина, Е. Ю. Есенина, А. Н. Лейбович, П. Н. Новиков. – Вып. 1. – М.: ФИРО, 2010.
14. Формирование системы профессиональных квалификаций: словарно-справочное пособие / Авт.-сост.: И.А. Волошина, А.Н. Лейбович, П.Н. Новиков,

В.М. Зуев, О.Д. Прянишникова, Е.И. Косаковская, В.И. Блинов, Е.Ю.Есенина, О.Ф. Клинк, И.С. Сергеев - М.: Издательство «Перо», 2016.
15. *Тюшев, Ю. В.* Выбор профессии. Тренинг для подростков / Ю. В. Тюшев. – СПб.: Питер, 2009.