

**ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ И
ТВОРЧЕСКИХ РАБОТ МОЛОДЁЖИ
«МЕНЯ ОЦЕНЯТ В XXI ВЕКЕ»**

Направление: СОЦИАЛЬНО-ЗНАЧИМЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

Тема: Оптимизация работы студенческого совета в системе среднего профессионального образования

Соискатель: Заруднев Алексей Юрьевич

Научный руководитель: Пахневский Гордей Михайлович

Место выполнения работы: ГАПОУ НСО «Новосибирский колледж пищевой промышленности и переработки»

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. Актуальность	4
2. Цели и задачи проекта	6
3. Условия функционирования.....	7
3.1 Внешние факторы	7
3.2. Внутренние факторы	8
3.3 Полный перечень проблем	8
4.Разработка решений и подходов.....	9
4.1 Оптимизация организационной структуры	10
4.1.1 Структура секторов студенческого совета.....	12
4.1.2 Структура организации мероприятий студенческого совета.....	12
4.1.3 Структура SMM студенческого совета	13
4.1.4 Структура конкурсного состава студенческого совета.....	14
4.2 Структура мотивации членов студенческого совета.....	15
4.3 Цифровизация внутренних процессов.....	16
5. Результаты и прогнозы	20
5.1 Результативный эффект	20
5.2 Прогнозируемое развитие	20
5.3. Ресурсы для обеспечения дальнейшего развития.....	21
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	22
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	23

ВВЕДЕНИЕ

Студенческий совет в учреждениях среднего профессионального образования (СПО) рассматривается в качестве значимого звена, призванного способствовать формированию у студентов компетенций, соответствующих приоритетам государственной молодёжной политики. Государственными органами ставятся задачи, направленные на развитие гражданской активности, профессиональных и лидерских качеств обучающихся, а также на повышение качества внеучебной работы, отражающей интересы и потребности общества.

В процессе реализации данной модели предполагается дальнейшее реформирование системы СПО с расчётом на перспективу 5–10 лет, что должно обеспечить улучшение материально-технической базы, методов поддержки студенческих инициатив и расширение инструментов управления студенческими советами. Однако в текущих условиях государственные требования уже действуют, при этом отсутствует полноценная ресурсная и организационно-методическая база, которая позволяла бы оперативно и качественно удовлетворять установленные стандарты.

В условиях функционирования студенческого совета в современной системе СПО наблюдается выраженный дисбаланс между предъявляемыми к нему требованиями и доступными ресурсами. Отсутствие гарантированного финансирования, недостаточное материально-техническое оснащение, отсутствие штатного расписания для кадровой поддержки и системного документооборота, а также ограниченность управленческих навыков участников создают ситуацию вынужденного «работы по остаточному принципу». При этом молодёжный состав совета характеризуется недостаточным опытом и повышенной нагрузкой в связи с учебным процессом, что усугубляет сложности в реализации поставленных задач.

Сложная структура деятельности, неформальная передача опыта между поколениями студентов, отсутствие чётких стимулов и механизмов удержания новичков формируют дополнительные барьеры на пути к достижению целей, обозначенных государственными органами. Уже на этапе введения выявляются ключевые противоречия и проблемные аспекты, влияющие на эффективность и устойчивость функционирования студенческого совета в существующих условиях.

1. Актуальность

Современная государственная молодёжная политика в Российской Федерации предусматривает формирование у обучающихся в системе среднего профессионального образования навыков, отражающих потребности инновационной экономики и гражданского общества. В нормативных актах, в том числе в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» (№ 273-ФЗ), закрепляется принцип комплексного развития личности, при котором студенческим объединениям отводится особая роль в формировании социальной активности, ответственности и компетенций участников образовательного процесса [1, стр. 15, п. 1]. Данная роль реализуется через деятельность студенческих советов, которые рассматриваются как механизм вовлечения обучающихся в принятие коллективных решений, планирование и реализацию социально значимых мероприятий, а также в проектную деятельность, предполагающую расширение спектра навыков межличностного взаимодействия, самоуправления и лидерства.

Стратегические документы и концепции, ориентированные на развитие воспитательной среды, подчёркивают значимость интеграции в образовательный процесс практик, направленных на формирование гибких навыков и личностных компетенций: умения работать в команде, инициировать проекты, участвовать в общественных обсуждениях и анализировать социально-экономические процессы [2, стр. 15, п. 4, 5]. Внедрение указанных компетенций в учебно-воспитательный контекст содействует повышению эффективности подготовки кадров для современной экономики и сферы услуг.

Студенческие советы при этом рассматриваются как инструменты практической реализации данных задач, поскольку способны перевести декларативные требования в конкретные организационные форматы: проведение акций, волонтерских мероприятий, межвузовских встреч, конкурсов, тренингов и иных активностей, обеспечивающих формирование устойчивых гибких навыков. При отсутствии чётко регламентированных источников финансирования и специализированных методик, закреплённых в подзаконных актах или ведомственных инструкциях, студенческий совет вынужден функционировать в режиме «внутреннего проекта» образовательной организации. Несмотря на то, что в Федеральных государственных образовательных стандартах (ФГОС) и ряде подзаконных актов отражено требование к формированию воспитательного пространства, насыщенного социально-культурными практиками, механизмы финансовой и организационной поддержки студенческих советов не определены в конкретных нормативно-правовых положениях [3, стр. 15, п. 5, 6]. Нет чётких указаний на объём ресурсов, штатного расписания или нормативов по обеспеченности оборудованием, необходимых для достижения установленных целей.

В результате администрация и кураторы учреждения сталкиваются с проблемой: необходимо повысить эффективность деятельности студенческого совета, не имея возможности рассчитывать на дополнительные внешние ресурсы или гарантии. Это обстоятельство делает актуальным проект, направленный на систематизацию имеющихся внутренних возможностей: использование доступных цифровых инструментов для учёта и планирования, оптимизацию кадровой структуры совета, внедрение нематериальных мотивационных механизмов, а также упорядочивание накопленного опыта. Без разработки подобного комплекса мер студенческий совет рискует остаться формальной структурой, не приносящей достаточной пользы ни самому учебному заведению, ни обучающимся, ни государству, заинтересованному в эффективной подготовке кадров.

Государственные требования к системе СПО, формулируемые в федеральных законах, стандартах и стратегиях, ориентированы на перспективу 5–10 лет. Предполагается, что в ходе

постепенных реформ образовательные учреждения будут получать дополнительные ресурсы, совершенствовать инфраструктуру и внедрять единые методики управления студенческими объединениями. Однако данные процессы занимают продолжительное время, а установленные нормативными документами критерии и показатели качества должны соблюдаться уже в настоящих условиях.

Студенческому совету приходится выполнять задачи, предусматривающие сформированную ресурсную базу, без фактического наличия этой базы. В правовом и политическом поле сформированы ожидания о трансформации совета в многопрофильный орган самоуправления с широким спектром возможностей, однако реализация этих ожиданий отложена во времени. Актуальность проекта обусловлена необходимостью провести «мост» между будущей моделью СПО, описанной в стратегических документах, и текущим состоянием дел [4, стр. 15, п. 1]. Предполагается, что предложенные в проекте подходы и решения позволят адаптировать деятельность совета к существующим нормативным установкам, используя внутренние ресурсы, нематериальные стимулы и современные инструменты организации труда и коммуникации.

В итоге аргументация актуальности проекта основывается на совокупности правовых и политических факторов: зафиксированные в законодательстве требования к воспитательной среде и активизации студенческого самоуправления дополняются стратегическими целеполаганиями государственной молодёжной политики, адресованными к развитию личностных компетенций и гибких навыков. Всё это создаёт ситуацию, в которой необходимо немедленно удовлетворять предъявленные критерии качества работы студенческого совета, несмотря на отсутствие напрямую закреплённых механизмов ресурсной поддержки.

2. Цели и задачи проекта

Основная цель проекта заключается в создании условий, при которых деятельность студенческого совета будет осуществляться более результативно, несмотря на ограниченность материальных и кадровых ресурсов. Предполагается повысить общий уровень организации внутренних процессов, упростить доступ к управленческим и информационным инструментам, а также обеспечить более устойчивую и мотивированную кадровую основу совета.

Для достижения указанной цели необходимо решение ряда конкретных задач:

- систематизация внутренних процессов студенческого совета;
- снижение текучести кадров и увеличение продолжительности активного участия студента;
- повышение мотивации членов совета.

3. Условия функционирования

3.1 Внешние факторы

Деятельность студенческого совета в системе среднего профессионального образования определяют внешние нормативно-правовые и стратегические факторы [5, стр. 15, п. 1, 2, 3, 4, 5, 6]. Государственные органы формулируют долгосрочные цели развития воспитательной среды, расширения внеучебной деятельности и укрепления молодёжной политики, возлагая на студенческие советы ряд конкретных требований:

1. Содействие формированию у обучающихся социально значимых компетенций и лидерских качеств: в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» (№ 273-ФЗ), предусмотрено создание условий для развития личности, гражданской ответственности и способности к самостоятельной деятельности [6, стр. 15, п. 1]. Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) среднего профессионального образования уточняют необходимость формирования у студентов межличностных, коммуникативных и организационных навыков. Студенческие советы должны способствовать воспитанию у обучающихся лидерских качеств, умения работать в команде и брать на себя ответственность в условиях ограниченных ресурсов.

2. Расширение внеучебной деятельности с целью интеграции в молодёжную политику государства: государственные программы подчёркивают значимость вовлечения обучающихся в социально и культурно значимые проекты [7, стр. 15, п. 4]. Студенческие советы призваны поддерживать реализацию молодёжной политики, увеличивая число и разнообразие внеучебных мероприятий, волонтёрских и просветительских акций, тем самым способствуя повышению социальной активности молодёжи и укреплению её гражданской идентичности.

3. Участие в проектной и командной деятельности, формирование условий для развития гибких навыков и личностных компетенций: в соответствии с концепциями развития СПО и требованиями ФГОС, ожидается, что студенческие советы будут стимулировать у обучающихся формирование навыков проектного управления, критического мышления, публичных выступлений и распределения ролей в команде [8, стр. 15, п. 6]. Данная проектная и практико-ориентированная деятельность рассматривается как фактор повышения конкурентоспособности выпускников и укрепления их готовности к современному рынку труда.

4. Обеспечение системности и устойчивости молодёжного самоуправления: государственная молодёжная политика декларирует необходимость формирования устойчивых институтов самоуправления, работающих регулярно и системно [9, стр. 15, п. 4]. Студенческие советы должны обеспечивать преемственность опыта, передачу знаний от старших курсов к младшим, формируя тем самым институциональную память и организационную культуру.

5. Взаимодействие с социокультурным окружением и внешними участниками процесса: в стратегических документах, регулирующих развитие СПО и молодёжной политики [10, стр. 15, п. 4, 5], подчёркивается важность расширения связей с внешними партнёрами: другими образовательными организациями, работодателями, общественными и культурными учреждениями. Студенческие советы должны способствовать интеграции учебного заведения в социально-экономическую среду региона, повышая общественную значимость внеучебной деятельности и укрепляя связи с потенциальными заинтересованными лицами и организациями.

Несмотря на высокие ожидания, закреплённые в законах, стратегиях и стандартах, остаётся нерешённой проблема ресурсного обеспечения. Не предусмотрено чёткое закрепление бюджета, штатных позиций или формализованных механизмов поддержки, что приводит к несоответствию между предъявляемыми требованиями и реально доступными условиями их реализации.

Студенческий совет вынужден функционировать в условиях отсутствия гарантированной финансовой и кадровой базы, что затрудняет выполнение выдвинутых государством задач.

3.2. Внутренние факторы

Кадровая нестабильность и учебная нагрузка усиливают действие внешних ограничений. По имеющимся данным, свыше 89% первокурсников, изначально вовлечённых в работу совета, прекращают активную деятельность к концу четырёх месяцев. Лишь 20% продолжают участвовать во втором семестре, а основную долю устойчиво работающего актива (около 60%) формируют студенты старших курсов. Такая текучесть отражает неспособность существующих внутренних механизмов удерживать новых участников.

Дополнительным осложнением выступает учебная нагрузка. За 2023–2024 учебный год было проведено 133 мероприятия, среди которых 24 имели средний и 8 — крупный масштаб, суммарная операционная нагрузка исчислялась сотнями часов. На одного активного студента приходится в среднем 20–30 часов пропусков занятий за семестр, в отдельных случаях — до 100 часов. Восполнение пропущенного материала требует самостоятельных усилий, увеличивая стресс и снижая мотивацию к участию.

Неопределённость мотивации усугубляется отсутствием активных систем нематериальных стимулов. Применяемые по окончании семестра грамоты и дипломы не создают устойчивой вовлечённости. Все мероприятия проводятся силами добровольцев, что без дополнительного поощрения приводит к быстрому истощению энтузиазма. Отсутствие системного внедрения рейтингов, рекомендаций, обучающих сессий и других методов нематериального стимулирования снижает долю студентов, готовых поддерживать деятельность совета в долгосрочной перспективе.

Ограниченные организационные ресурсы проявляются в специфике использования цифровых инструментов и медийных платформ. Официальные каналы продвижения должны основываться на российских сервисах, что может сузить потенциальную аудиторию. Для внутренних нужд используются бесплатные (в том числе зарубежные) платформы, однако их эффективность снижается без чётких регламентов, стандартов документооборота и специальной подготовки участников.

3.3 Полный перечень проблем

1. Высокая текучесть кадров среди первокурсников и недостаточная способность удерживать новых участников.

2. Существенные пропуски учебных занятий для активных участников совета, приводящие к дополнительному стрессу и снижению академической успеваемости.

3. Отсутствие продуманной системы нематериальной мотивации, недостаточность поощрений, не способствующих долгосрочному вовлечению студентов.

4. Ограниченность организационных ресурсов, отсутствие регламентов и стандартов в применении цифровых инструментов, затрудняющих эффективное планирование и документооборот.

5. Необходимость использования исключительно российских сервисов для официальной медийной деятельности, что снижает гибкость и потенциальный охват целевой аудитории.

Внутренняя среда формирует сложный контекст: высокие показатели текучести, нагрузка на обучающихся, неопределённость в мотивационных механизмах и фрагментарное применение

организационных решений снижают устойчивость совета. Эти факторы усугубляются отсутствием формальной ресурсной поддержки снаружи, создавая ситуацию, в которой выполнение провозглашённых государством целей осложняется реальными ограничениями, сдерживающими рост эффективности и результативности деятельности студенческого совета.

4. Разработка решений и подходов

Разработка комплекса мер, направленных на повышение эффективности деятельности студенческого совета в условиях ограниченных ресурсов, стала ответом на выявленные ранее проблемы текучести кадров, недостаточной мотивации участников, фрагментарности организационных процессов и отсутствия систематизированных практик планирования мероприятий. Данные меры опираются на принятые цели и задачи проекта, предполагающие повышение прозрачности, устойчивости и результативности совета.

Предложенные решения базируются на системном анализе существующих внутренних и внешних факторов, доступных ресурсов и инструментов. Комплексный характер мер, включающий цифровизацию управления, оптимизацию кадровой структуры, внедрение нематериальных стимулов и совершенствование планирования мероприятий, обеспечивает целостный подход к модернизации совета. В итоге, реализуемая стратегия способствует повышению вовлечённости обучающихся, снижению текучести, улучшению качества внеучебной деятельности и более полному соответствию государственным требованиям.

4.1 Оптимизация организационной структуры

Первым направлением стало совершенствование кадровой модели совета. Введённый регламент формирования штатного расписания предусматривает трёхуровневую систему вовлечения обучающихся:

- **Заинтересованные студенты:** проявляют интерес, но не выполняют регулярных обязанностей. Цель на данном уровне — стимулировать их к официальному вступлению в совет.
- **Переменный состав:** студенты, официально присоединившиеся к совету и проходящие программу подготовки. Их основная задача — проявить инициативу и результативность, освоить практические навыки, необходимые для перехода в постоянный состав.
- **Постоянный состав:** участники, доказавшие способность не только надёжно выполнять операционную деятельность, но и вносить стратегический вклад в развитие совета, совершенствовать процессы и наставлять новое поколение участников.

В соответствии с регламентом (Приложение 1, п. 2), руководители подразделений отвечают за формирование стратегии, обучение подчинённых и закреплённых студентов переменного состава. Подчинённые выполняют операционные задачи и обеспечивают преемственность между уровнями состава, а студенты переменного состава получают практические навыки и проходят оценку по ключевым показателям эффективности (KPI).

Общая структура студенческого совета была разделена на 6 структур:

- Администрация студенческого совета
- Структура секторов
- Структура организации мероприятий
- Первичное отделение РДДМ «Движение первых»
- Студенческий совет общежития колледжа
- Структура SMM
- Конкурсная структура

Каждая структура отвечает за свои типы процессов:

- Администрация Студенческого совета – административные функции, анализ и разработка решений для оптимизации процессов студенческого совета. Внедрение и контроль за порядком исполнения внедрённых пакетов оптимизаций в структуры.

- Структура секторов – структура внутренних проектов и объединений Студенческого совета. В рамках этой структуры студенты работают в одном или нескольких секторах и получают непосредственный опыт корпоративного взаимодействия. В эту структуру входят следующие сектора: Творческое объединение «Арсон», Спортивный сектор «Спортволна», Медиацентр «МедиаХаб», Волонтерский отряд «Союз добрых сердец», Общественное объединение правоохранительной направленности «Ратник», Учебный сектор.

- Структура организации мероприятий – отвечает за организацию всех внутренних мероприятий колледжа.

- Первичное отделение РДДМ «Движение первых» - ответственно за содействие проведению государственной политики в интересах детей и молодёжи, способствует воспитанию детей, их профессиональной ориентации и организации досуга, а также создаёт равные возможности для всестороннего развития и самореализации детей и молодёжи в волонтерской и конкурсной деятельности.

- Студенческий совет общежития колледжа – вовлекает обучающихся, проживающих в общежитии колледжа в организацию хозяйственно-бытового порядка в помещении общежития.

- Структура SMM – вовлекает обучающихся в управление социальными сетями Студенческого совета и продакшн авторского контента, а так же обеспечивает меж структурное взаимодействие.

- Конкурсная структура – вовлекает обучающихся в конкурсную программу Студенческого совета, состоящую из крупных конкурсов и мероприятий смежного характера.

В рамках 4 из 6 структур проводится программа переменного состава. Программа действует в следующих структурах: Структура секторов, Структура организации мероприятий, Структура SMM, Конкурсная структура. Программа длится на протяжении 1 семестра и проводится в течение каждого семестра. Призвана вовлечь новых членов в деятельность студенческого совета по принципу «стажировки». Механика работы включает презентацию студенческого совета, «курс новичка» для освоения базовых навыков, систему внутрискрутурного рейтинга, присуждение внутрискрутурных премий, конкурс на переход в постоянный состав и заключительный классный час, где подводятся итоги и обсуждаются дальнейшие перспективы.

Основная цель программы — помочь студентам быстро погрузиться в практические задачи совета, развить собственные компетенции и интегрироваться в постоянный состав. Через рейтинг и конкурсы участники мотивируются прикладывать больше усилий и нести ответственность за результат, что обеспечивает рост их профессиональных навыков, укрепляет взаимодействие внутри совета и в итоге способствует повышению качества проектов и мероприятий. При этом основной состав студенческого совета не страдает от наличия дополнительной административной нагрузки в работе с переменным составом, т.к. структуры сконструированы для максимального стимулирования привлечения новых участников в структуры.

Новая организационная модель создаёт понятную траекторию развития для каждого участника и гарантирует прозрачность кадровых решений. Этот подход повышает стабильность кадрового состава, снижает текучесть, упрощает передачу знаний и обеспечивает необходимую гибкость для адаптации к изменениям внешних и внутренних условий.

4.1.1 Структура секторов студенческого совета

Структура секторов студенческого совета представляет собой динамичное и гибкое пространство, предназначенное для всестороннего развития студентов в разнообразных направлениях деятельности. В рамках данной структуры студентам предоставляется уникальная возможность полноценно реализовывать свои идеи и амбиции благодаря обеспечению полной свободы действий и всесторонней ресурсной поддержки. Это включает в себя возможность создания и управления собственными объединениями, отрядами, проектами и другими организованными ячейками внутри каждого сектора. Такая организация позволяет студентам не только проявлять инициативу, но и получать практический опыт в управлении проектами и командами (Приложение 1, п. 7).

Основной принцип функционирования структуры секторов основан на конкуренции за ресурсы, где центральным ресурсом выступает сам студент. Каждый сектор стремится привлечь максимальное количество студентов, предлагая им интересные и значимые возможности для участия. При этом важным аспектом является удержание студентов внутри сектора, чтобы предотвратить их переманивание в другие направления деятельности. Для достижения этой цели сектора разрабатывают привлекательные предложения, обеспечивают поддержку и создают благоприятную атмосферу для личностного и профессионального роста участников.

Ключевым моментом является не только формальное привлечение студентов, но и активное вовлечение переменного состава в деятельность сектора. Участие студентов переменного состава непосредственно влияет на объем задач, которые могут быть делегированы им, что, в свою очередь, способствует эффективному распределению рабочей нагрузки и повышению общей производительности сектора. Постоянный состав участников, включая руководителей и наставников, имеет заинтересованность в активном участии студентов переменного состава, поскольку это позволяет им делегировать более значимые и сложные задачи, способствуя тем самым развитию лидерских качеств и профессиональных навыков у студентов.

Такой подход стимулирует как участников постоянного состава, так и руководителей секторов к постоянному увеличению числа участников и развитию внутренних направлений деятельности. Руководители сектора мотивированы создавать новые проекты и инициативы, которые привлекают внимание студентов и предоставляют им возможности для самореализации. Это приводит к повышению уровня вовлеченности студентов в деятельность совета, а также к увеличению их компетентности и ответственности. В результате, структура секторов становится не только местом для реализации индивидуальных инициатив, но и средой, способствующей коллективному росту и достижению общих целей студенческого совета.

Кроме того, конкуренция между секторами за студентов способствует инновациям и улучшению качества предоставляемых возможностей. Каждый сектор стремится предложить наиболее привлекательные условия и проекты, что стимулирует постоянное совершенствование и адаптацию к изменяющимся потребностям студентов. В итоге, такая организационная модель обеспечивает устойчивое развитие студенческого совета, поддерживая баланс между индивидуальными интересами студентов и общими целями организации.

4.1.2 Структура организации мероприятий студенческого совета

Структура организации мероприятий в студенческом совете представляет собой двухуровневую систему, состоящую из руководителя структуры и группы организаторов

(Приложение 1, п. 10). Группа организаторов состоит из студентов, которые на постоянной основе участвуют в организации внутренних мероприятий колледжа. Каждое мероприятие классифицируется по размеру и сложности, делясь на крупные, средние и малые. В организационной структуре одного мероприятия может быть предусмотрено до двадцати различных должностей, а в процессе его реализации может задействоваться до восьмидесяти человек.

Центральным элементом структуры организации мероприятий является рейтинг организаторов, который служит основным организационным механизмом всей структуры. Рейтинг основан на системе начисления баллов, где количество баллов напрямую зависит от масштаба мероприятия и сложности занимаемой должности. Например, участие в роли члена исполнительской группы оценивается в пять баллов, тогда как участие в роли продюсера приносит пятьдесят пять баллов. Баллы начисляются непосредственно после проведения мероприятия тем студентам, которые занимали соответствующие должности.

Для регулирования доступа к определённым должностям в структуре организации мероприятий внедрена система категорий, включающая четыре уровня. Нулевая категория предоставляет базовый доступ к участию в исполнительных и вспомогательных группах и бригадах. Третья категория предусматривает минимальный уровень административных полномочий, вторая категория открывает доступ к административным должностям среднего звена, а первая категория обеспечивает максимальный допуск, включая возможность занять должность режиссёра крупного мероприятия. Каждому члену группы организаторов присваивается индивидуальная «Книжка организатора», в которой после каждого мероприятия руководитель структуры и режиссёр вносят отметки о начисленных баллах за участие в организации мероприятия.

Ежемесячно структура организации мероприятий проводит подсчёт рейтинга организаторов и публикует его в главном сообществе студенческого совета. Такой подход обеспечивает прозрачность и мотивацию участников, стимулируя их к активному участию и профессиональному росту. В конце семестра проводится премия «Лучший организатор Студенческого совета», которая признаёт наиболее активных и компетентных организаторов, способствуя тем самым укреплению мотивации и повышению качества организуемых мероприятий.

4.1.3 Структура SMM студенческого совета

Структура SMM студенческого совета организована аналогично структуре организации мероприятий (Приложение 1, п. 8). Структура состоит из трёх уровней должностей: автор студенческого совета, контент-менеджер и руководитель структуры. Контент-менеджеры представляют собой студентов, ответственных за ведение конкретных социальных сетей. Каждый контент-менеджер курирует определённую социальную платформу, обеспечивая своевременную публикацию, организацию производства контента и соответствие контента общей тематике и форме контента в конкретных социальных сетях. Внутри каждой социальной сети сформирована группа авторов, которые создают и публикуют контент, соответствующий тематике выбранной платформы. Авторы публикуют свой контент под своим именем и активно взаимодействуют с аудиторией в комментариях. Это позволяет обеспечить разнообразие и релевантность публикуемого материала, а также способствует активному взаимодействию с подписчиками.

Руководитель структуры SMM несёт ответственность за общее развитие всей структуры, координацию работы контент-менеджеров и авторов, а также за стратегическое планирование и организацию всех её субъектов и участников. Этот уровень управления обеспечивает целостность и

согласованность действий внутри структуры, а также способствует внедрению инновационных подходов к ведению социальных сетей.

Контент, создаваемый в рамках структуры SMM, делится на три основных типа: холодные публикации, информационные и рекламные публикации, а также авторские публикации. Холодные публикации включают материалы о проведенных мероприятиях, прошедших инфоповодах и других значимых событиях, связанных с деятельностью студенческого совета. Информационные и рекламные публикации направлены на вовлечение аудитории в различные проводимые инфоповоды, такие как акции, конкурсы и мероприятия, способствуя повышению активности и интереса со стороны студентов. Авторские публикации предоставляют каждому студенту возможность предложить идею контент-проекта и выступить в роли автора, получая при этом поддержку от контент-менеджера. Этот формат способствует развитию креативности и инициативности среди студентов, а также повышает качество и разнообразие создаваемого контента.

В результате реализации данных типов контента в социальных сетях студенческого совета формируется богатое и разнообразное медиапространство с открытой авторской подписью, что стимулирует развитие качества контента и повышает интерес аудитории. Для оценки эффективности и качества создаваемого контента в рамках структуры проводится ежемесячный рейтинг авторского контента, который позволяет выявлять наиболее активных и талантливых авторов. В конце семестра организуется премия «Лучший автор студенческого совета», призванная признать и наградить наиболее выдающихся участников, способствуя тем самым поддержанию высокого уровня мотивации и профессионального роста внутри структуры SMM.

4.1.4 Структура конкурсного состава студенческого совета

Конкурсный состав студенческого совета создается с целью обеспечения активного участия студентов в конкурсах, грантовых программах и иных внешних мероприятиях, а также для повышения эффективности подготовки и достижения высоких результатов в данных мероприятиях (Приложение 1, п. 6). Формирование конкурсного состава основано на принципах создания «гибкого ядра» и «резерва», что позволяет адаптироваться к изменяющимся требованиям и нагрузкам.

«Гибкое ядро», представляющее собой основной состав, включает наиболее активных и квалифицированных участников конкурсного состава, обладающих высоким уровнем компетенций и мотивации в соответствующих конкурсных сферах, таких как творческие номера, научно-технические проекты, волонтерская или общественная деятельность. Решение о включении участников в основной состав принимается заместителем председателя по конкурсной деятельности совместно с наставником и, при необходимости, официальным руководителем конкурсного состава. При отборе участников учитываются их навыки, опыт участия в аналогичных мероприятиях, готовность соблюдать интенсивный график репетиций и консультаций, а также способность гибко распределять учебную нагрузку и иные обязанности.

Резерв, или поддерживающий состав, формируется на добровольной основе из числа студентов, готовых временно взять на себя часть обязанностей основного состава в периоды интенсивной подготовки, именуемые «пиковыми периодами». В резерв могут быть включены как студенты, находящиеся в стадии ознакомления с конкурсной деятельностью, так и более опытные участники студенческого совета, способные временно увеличить свою нагрузку. Заместитель председателя по конкурсной деятельности отвечает за формирование и ведение списка резерва, уточняя индивидуальные возможности и занятость потенциальных резервистов и распределяя их

обязанности в соответствии с потребностями конкурсной деятельности и внутренними задачами студенческого совета.

В пиковые периоды взаимодействие гибкого ядра и резерва осуществляется по следующим принципам. Во-первых, за семь дней до начала пикового периода участники основного состава оформляют краткие инструкции по текущим делам и передают их представителям резерва, обеспечивая тем самым непрерывность деятельности. Во-вторых, резерв берет на себя решение рутинных или учебных вопросов, что позволяет основному составу сосредоточиться на подготовке к конкурсам. В-третьих, после завершения конкурса участники гибкого ядра возвращаются к своим основным обязанностям и, при необходимости, помогают резерву восполнить дополнительные усилия, затраченные во время их отсутствия. Наконец, после каждого пикового периода проводится анализ и сбор обратной связи от всех задействованных лиц для выявления успешных практик и устранения возникших проблем.

В периоды обычной нагрузки участники конкурсного состава занимаются регулярными тренировками и встречами, выполняют основные учебные и внутренние проекты, поддерживают деятельность студенческого совета и вовлекаются в общественную жизнь колледжа. Также организуются дополнительные мастер-классы и образовательные курсы по профильным направлениям, что способствует повышению квалификации участников.

В периоды повышенной нагрузки основное внимание уделяется полной концентрации на конкурсной деятельности. В установленные пиковые периоды участники основного состава освобождаются отчасти учебных и внутренних функций, передавая их резерву согласно установленным процедурам. Под руководством наставника и при поддержке заместителя проводятся интенсивные репетиции и консультации, направленные на отработку конкурсной программы, доработку проектов и формирование портфолио. В случае выездов в другие города официальный руководитель конкурсного состава выполняет функции руководителя делегации, организует взаимодействие с принимающей стороной и оформляет необходимую документацию.

4.2 Структура мотивации членов студенческого совета

Структура мотивации в деятельности студенческого совета основывается на понимании центральной роли человеческого ресурса и его многостороннего развития. В качестве одного из ключевых компонентов рассматривается взаимовыгодная кооперация, позволяющая каждому участнику организовывать индивидуальные условия сотрудничества, направленные на удовлетворение личных и коллективных интересов. Для того чтобы подобная модель функционировала, предусматривается системное поощрение инициатив и предложений, направленных на укрепление взаимодействия в студенческой среде. Одновременно создаётся среда, в которой расширение круга знакомств воспринимается как естественное продолжение стремления к общим целям. При этом привлечение компетентных и успешных студентов рассматривается не только как способ повысить эффективность всей структуры, но и как стратегический ресурс для личного роста каждого участника.

Расширение личного и профессионального кругозора во многом обусловлено упрощёнными правилами взаимодействия внутри одной организации, где единая нормативная база способствует быстрому и результативному согласованию интересов. Тесно связанной с этим аспектом признаётся идея повышения личного качества, в которой центральное место занимает работоспособность и компетентность индивида. Студенческий совет содействует созданию условий, оптимизирующих работоспособность и стимулирующих к участию в обучающих программах разного формата. Такой

подход обеспечивает рост навыков и знаний, а значит, повышает коэффициент полезного действия при выполнении совместных проектов.

Немаловажным элементом выступает доступность разнообразных ресурсов студенческого совета. Предоставление материальных, информационных и коммуникационных возможностей позволяет участникам реализовывать собственные инициативы, не сталкиваясь с ограничениями, характерными для отдельных индивидуальных попыток. Регулярное использование предлагаемых ресурсов способствует формированию взаимозависимости между студентами и организацией, при которой обе стороны получают выгоду и укрепляют своё взаимодействие. В этом контексте возрастает актуальность коллективной работы: эффективность действий каждого возрастает пропорционально количеству вовлечённых в общий процесс людей. Совместная реализация идей повышает уровень мотивации благодаря взаимной поддержке и возможности обмена опытом, а расширение числа участников усиливает конечные результаты.

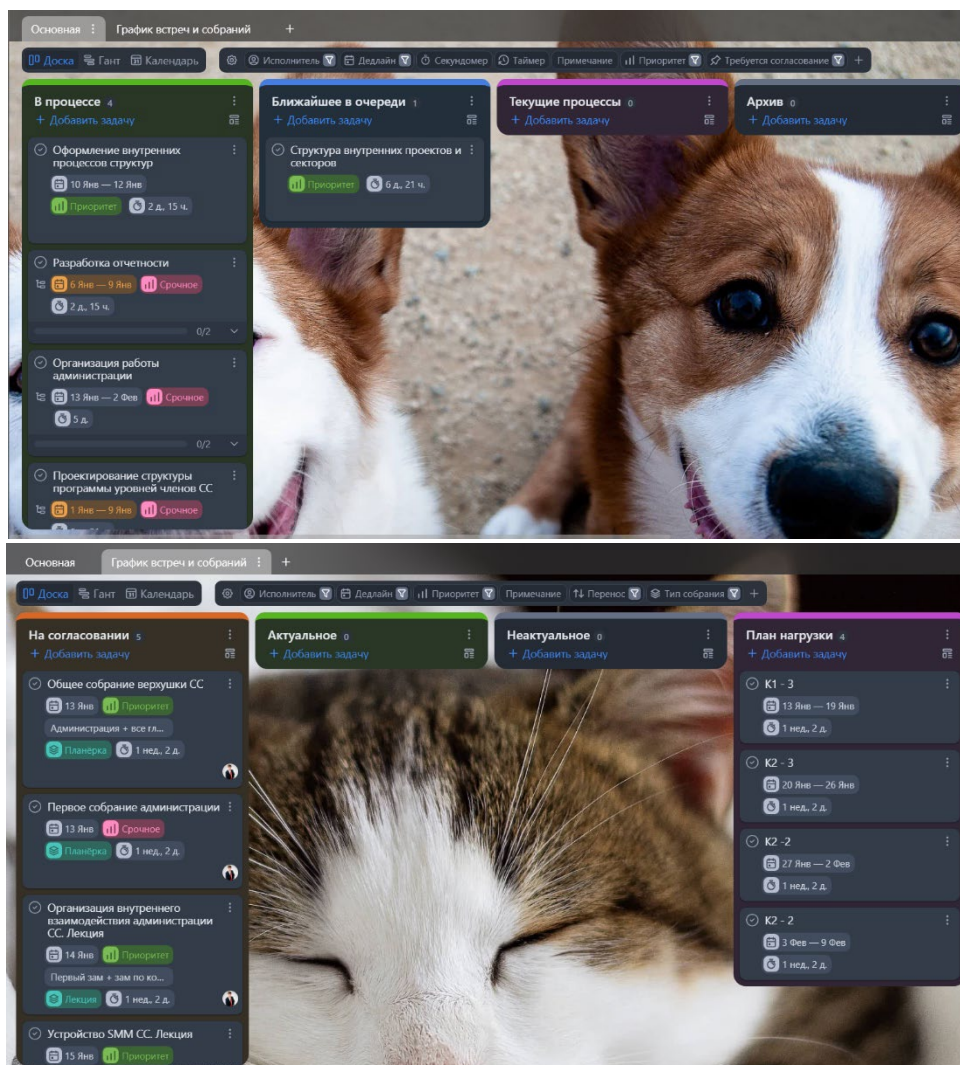
Для укрепления и умножения человеческого ресурса особое значение придаётся самоорганизации студентов и созданию неформальных объединений, в которых формируется комфортная среда для развития общих идей. При этом достигается сочетание здоровой конкуренции и дружеского сотрудничества, стимулирующих каждого к повышению собственных показателей. Рост количества участников внутри групп приводит к естественному увеличению профессиональных контактов, что, в свою очередь, усиливает мотивацию к дальнейшему взаимодействию и совершенствованию. Одновременно важной задачей является приобретение каждым студентом авторитета в глазах окружающих. Достигается это через проявление ответственности, умения принимать решения и демонстрацию профессионализма. Расширение круга лиц, считающих мнение участника весомым и аргументированным, способствует дальнейшему росту его влияния и открывает перспективы для новых форм совместной деятельности.

Результатом становится устойчивая и саморазвивающаяся среда, в которой социализация, рост навыков и укрепление авторитета не только способствуют успеху конкретных студентов, но и формируют основу для дальнейшего развития совета в целом.

4.3 Цифровизация внутренних процессов

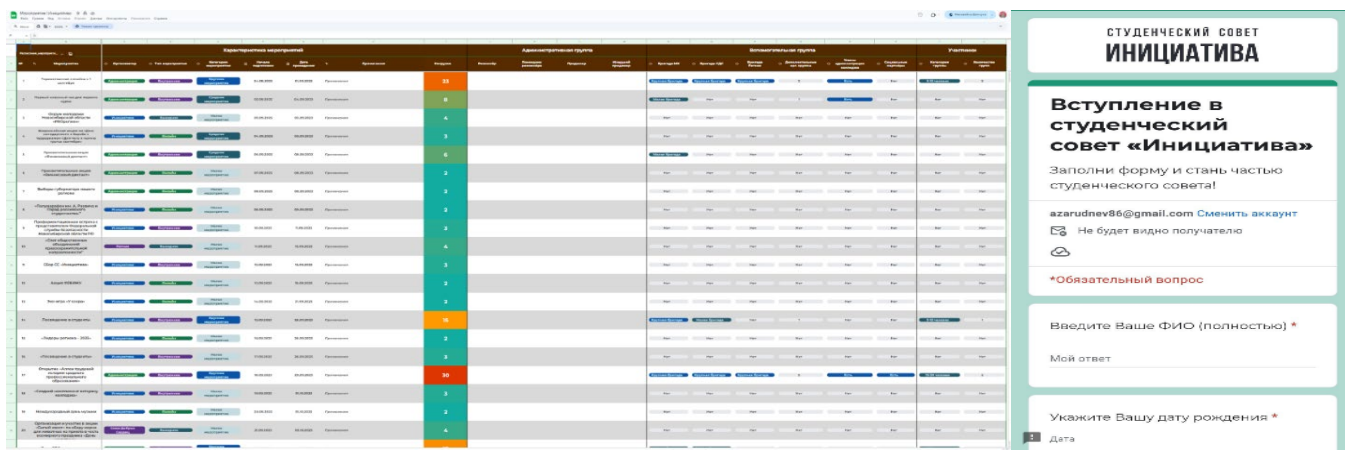
Вторым основным шагом в реализации предложенных решений стала масштабная цифровизация внутренних процессов студенческого совета. Данный подход призван обеспечить оперативный доступ к информации, унифицировать документооборот и систематизировать распределение задач.

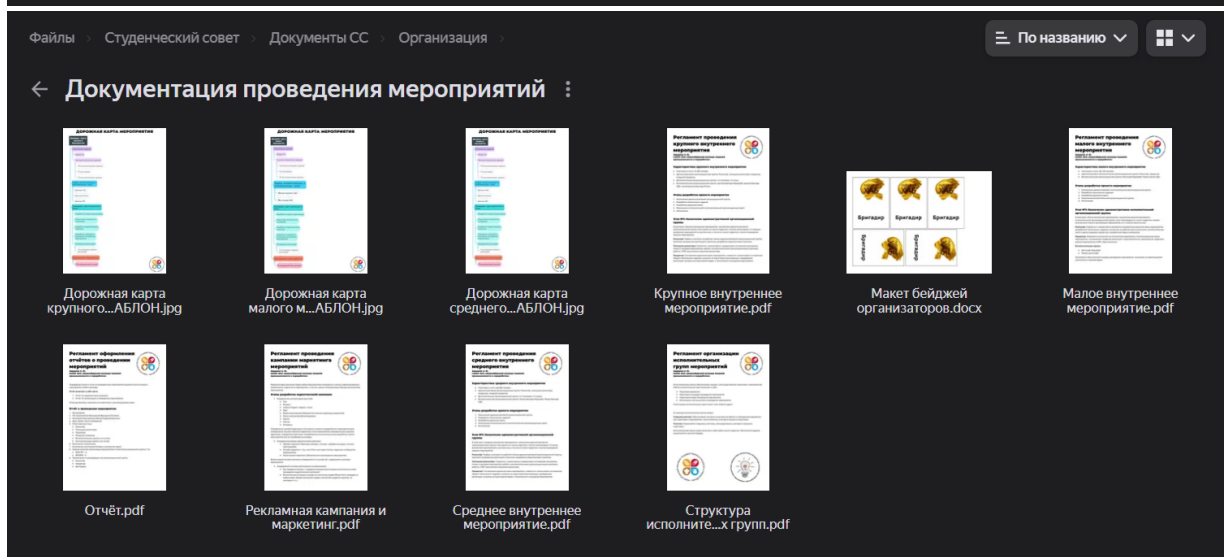
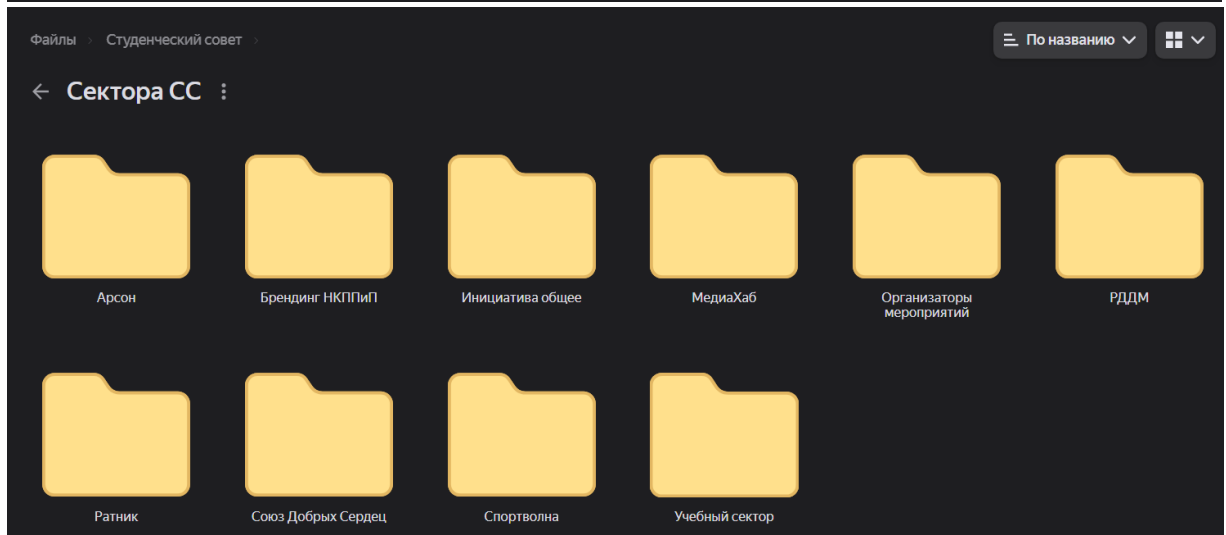
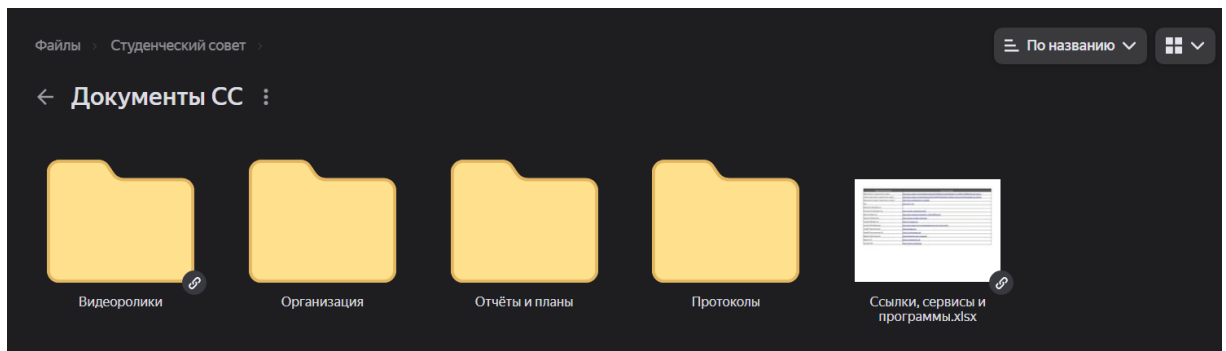
- **Система управления задачами на базе российского бесплатного сервиса YouGile:** использование YouGile позволило формализовать постановку целей, делегировать поручения и контролировать сроки выполнения работ. Данный инструмент способствует повышению прозрачности, снижает риск информационных потерь и дублирования функций, а также облегчает анализ эффективности.



(Скриншоты автора. Программа управления задачами администрации Студенческого совета колледжа пищевой промышленности)

- Онлайн-регистрация и база данных участников и мероприятий:** разработана система онлайн-регистрации в студенческий совет, упрощающая привлечение новых участников. Создана база данных, учитывающая демографические характеристики, контактные сведения, статус участия, показатели исполнительности и закреплённые роли. Параллельно на базе Google Таблиц автоматизирован учёт мероприятий, где систематизированы данные о типе событий, дате, ресурсоёмкости, организаторском составе, задействованных лицах, результатах и метриках успешности.





(Скриншоты автора. База данных Студенческого совета колледжа пищевой промышленности)

5. Результаты и прогнозы

5.1 Результативный эффект

В результате реализованных преобразований была зафиксирована более высокая скорость взаимодействия между механизмами студенческого совета, что способствовало автоматизации рутинных операций и уменьшению временных затрат при координации усилий. Широкое применение цифровых инструментов усилило прозрачность процессов и позволило оперативно собирать статистику, благодаря чему стало возможным быстрее выявлять эффективные практики и вносить корректировки в стратегию развития. Одновременно значительно возрос интерес к обучающим сессиям и неформальному общению. Такое явление объясняется комплексной системой мотивации, в которой каждый член совета стимулирует активность окружающих, тем самым формируя саморазвивающуюся среду. Подобная среда обеспечивает рост компетенций, укрепление авторитета отдельных студентов и создаёт благоприятные условия для дальнейшего развития совета в целом.

Конкурентная среда в секторах совета стимулирует повышение уровня проектов и внедрение более разнообразных форматов. Стремление каждого подразделения привлечь и удержать студентов, выступающих в роли ключевого ресурса, приводит к тому, что активисты остаются в совете дольше. По имеющимся данным, средняя продолжительность участия студентов выросла до 7–8 месяцев, увеличившись на 85%, а общее число активных членов во втором семестре возросло на 130%, достигнув приблизительно 80-95 человек. Анализ свидетельствует о том, что в совокупности с гибкими организационными схемами и развивающей мотивационной политикой конкуренция внутри секторов способствует росту интереса к деятельности совета и повышает качество реализуемых инициатив.

Структура организации мероприятий и SMM-проекты также продемонстрировали высокую результативность. Отмечен 89-процентный рост числа средних и крупных событий, а в сообществах зафиксирован 29-процентный прирост охватов. Подобные результаты обусловлены системой рейтингов и категорий должностей, цифровыми методами управления проектами и активной вовлечённостью студентов, что в сумме улучшает показатели как организационной, так и творческой эффективности. Наблюдение за этими процессами позволяет утверждать, что более значительная активность и многообразие контента создают дополнительные стимулы для развития навыков участников.

Увеличение продолжительности участия и расширение состава совета идут рука об руку с ростом компетенций и повышением успеваемости студентов. Поддержка со стороны наставников и участие в конкурсной деятельности укрепляют практические знания и навыки, что благоприятно сказывается на общей образовательной подготовке (Приложение 2). Акцент на коллективную работу и самоорганизацию обеспечивает возможность свободного формирования групп и неформальных объединений, повышая мотивацию за счёт здоровой конкуренции и взаимопомощи. Такие условия способствуют формированию устойчивых навыков командного взаимодействия, что положительно влияет на результаты выполняемых проектов и облегчает интеграцию новых участников.

Наконец, практика публичного награждения участников за достижения укрепляет авторитет руководителей и повышает значимость вклада каждого студента. Отражённые в ежемесячных и семестровых итогах результаты становятся дополнительным фактором мотивации, позволяющим более активно участвовать в жизни совета и совершенствовать собственный потенциал.

5.2 Прогнозируемое развитие

Реформы внутренней организации студенческого совета создают основу понятной и чёткой структуры управления, которая позволит более эффективно организовывать ключевые процессы. На текущем этапе удалось наладить и систематизировать около 30–40% всех процессов, что значительно перераспределило нагрузку между участниками совета и повысило общую эффективность работы. В дальнейшем планируется увеличить долю таких организованных процессов до 70%. Это позволит большинству задач совета выполняться по отработанным стандартам, что сократит затраты времени и усилий. Оставшиеся 30% процессов, которые связаны с нестандартными задачами, будут детально изучены. Те из них, которые можно стандартизировать, будут приведены к общей системе, а от процессов, которые не приносят реальной пользы и ценности, планируется отказаться без ущерба для конечных результатов деятельности совета.

Благодаря такой оптимизации, освободится значительная часть времени и ресурсов членов совета. Эти ресурсы можно будет направить на те области, где сейчас наблюдаются сложности или перегрузки. Увеличение внимания и усилий в таких участках позволит справляться с более сложными задачами и достигать лучших результатов. В конечном итоге это приведёт к тому, что совет сможет не только работать быстрее, но и улучшить качество своей деятельности, выполняя больше проектов, организовывая больше мероприятий и предоставляя более полезные инициативы для студентов.

Такой подход создаёт основу для стабильного роста и развития совета. Более эффективная организация позволит избежать путаницы и лишней работы, а освобождённые ресурсы сделают возможным запуск новых идей и проектов. В будущем это поможет студенческому совету выйти на новый уровень, стать более профессиональной и организованной структурой, которая сможет успешно справляться с любыми вызовами и задачами, принося пользу колледжу и студентам.

5.3 Ресурсы для обеспечения дальнейшего развития

Эффективное функционирование студенческого совета требует использования информационных и трудовых ресурсов, однако их реализация невозможна без наличия соответствующих физических средств. Ключевыми категориями являются площади, оборудование и программное обеспечение. Колледж предоставляет их во временное пользование, но объем доступных средств недостаточен даже для выполнения обязательных задач. В результате члены студенческого совета вынуждены компенсировать этот дефицит за счет собственных вложений. Для стабильной работы и возможности развития организации в вышеописанном виде необходимо обеспечить ее перечнем требуемых ресурсов. Мы составили перечень ресурсов, которыми необходимо обеспечивать для постоянного пользования студенческие советы системы среднего профессионального образования (Приложение 3).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Реализация предложенного комплекса мер по оптимизации организационной структуры, внедрению цифровых инструментов, совершенствованию кадровой политики, повышению мотивации участников и улучшению практики планирования мероприятий студенческого совета продемонстрировала свою эффективность и актуальность. В течение учебного года применение разработанных решений позволило добиться заметных позитивных изменений, превратив студенческий совет из нестабильной и малоэффективной структуры в более зрелую, устойчивую и продуктивную систему, способную отвечать современным требованиям и ожиданиям со стороны образовательной организации и государственных органов.

Достоверность и значимость проекта подтверждаются полученными практическими результатами. В процессе внедрения мер удалось снизить текучесть кадров, особенно среди первокурсников, повысить долю студентов, вовлечённых в деятельность совета на длительный период, а также улучшить качество и разнообразие мероприятий. Студенты стали активнее участвовать в проектной и внеучебной работе, научились эффективно пользоваться цифровыми инструментами для организации и анализа своей деятельности, получили возможности для профессионального роста и развития ключевых компетенций.

Наблюдения показали, что сформированный подход к кадровой организации, основанный на трёхуровневой модели участия (заинтересованные, переменный и постоянный состав), успешно стимулирует студентов к постепенному продвижению по «карьерной лестнице» внутри совета. В результате удалось достичь большей стабильности команд, обеспечить передачу опыта от старших поколений к младшим, снизить риск потерять ценные знания при обновлении состава. Совокупность факторов – от налаженных механизмов наставничества до внедрения систем оценки (KPI) и цифровизации внутренних процессов – укрепила общую инфраструктуру совета, заложив основу для дальнейшего роста качества и эффективности внеучебной работы.

Кроме того, повысился интерес к деятельности совета со стороны администрации и студентов, не вовлечённых в его работу ранее. Успешные мероприятия, профессиональный подход к их реализации и системная организация деятельности совета повысили его статус и влияние в образовательной среде. Это, в свою очередь, создаёт предпосылки для привлечения внешних партнёров и расширения спектра проектов, что формирует благоприятные условия для дальнейшего развития.

Проведённая работа не только подтвердила теоретические предположения и предложенные подходы, но и продемонстрировала их прикладную значимость. Проект стал основой для долгосрочного развития студенческого совета, способного сохранять накопленный опыт, повышать профессионализм участников и обеспечивать устойчивое развитие внеучебной деятельности в интересах всех заинтересованных сторон – студентов, образовательной организации, государственного образовательного заказа и общества в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Федеральный закон от 19.05.1995 г. № 82 «Об общественных объединениях».
3. Указ Президента РФ от 02.07.2021 г. № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации».
4. Распоряжение Правительства от 29.11.2014 г. № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».
5. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.02.2014 № ВК-262/09 «О методических рекомендациях о создании и деятельности советов обучающихся в образовательных организациях».
6. Методические рекомендации Института изучения детства, семьи и воспитания Российской академии образования и Российского Союза Молодёжи от января 2023 г. «Студенческое самоуправление как ресурс воспитательной работы в образовательных организациях среднего профессионального образования»
7. Положение от 12.09.2024 № 326/1 «О студенческом совете обучающихся «Инициатива» в ГАПОУ НСО «Новосибирский колледж пищевой промышленности и переработки».

Папка с полным перечнем всей внутренней документации студенческого совета



Перечень регламентов:

1. Положение о Студенческом совете 2024
2. Кадровая организация студенческого совета
3. Регламент о штатном расписании студенческого совета
4. Организация администрации студенческого совета
5. Организация графика администрации студенческого совета
6. Организация конкурсного состава студенческого совета
7. Организация сектора студенческого совета
8. Организация SMM студенческого совета
9. Программа авторства студенческого совета
10. Регламенты проведения мероприятий

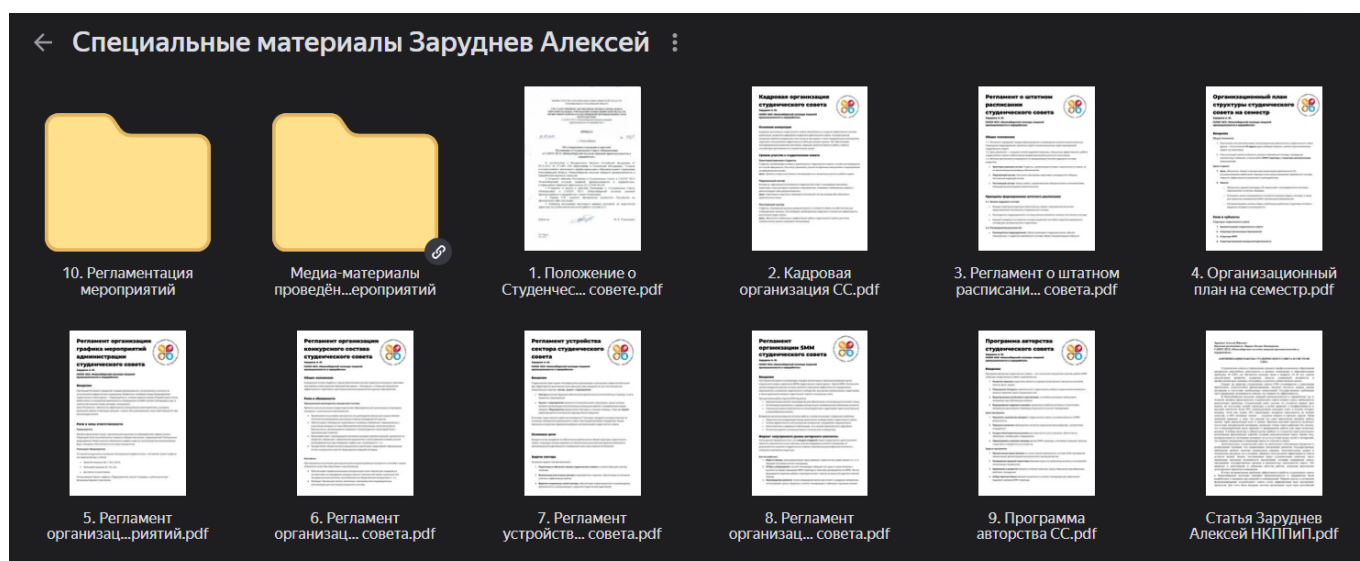
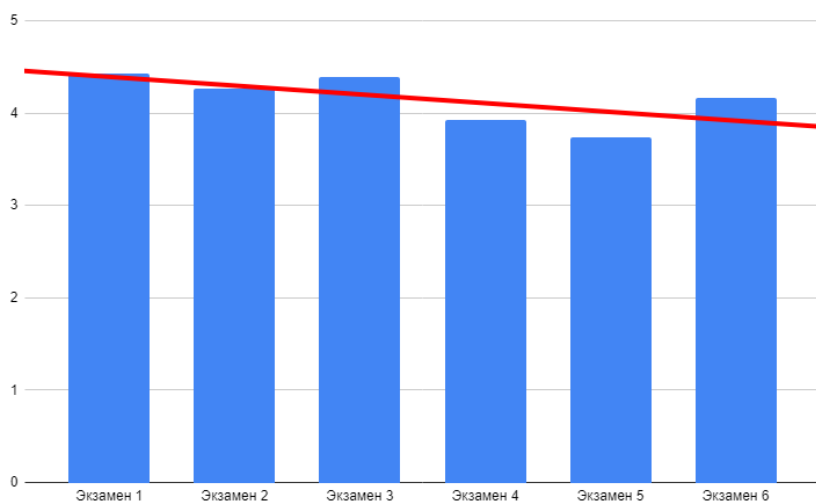
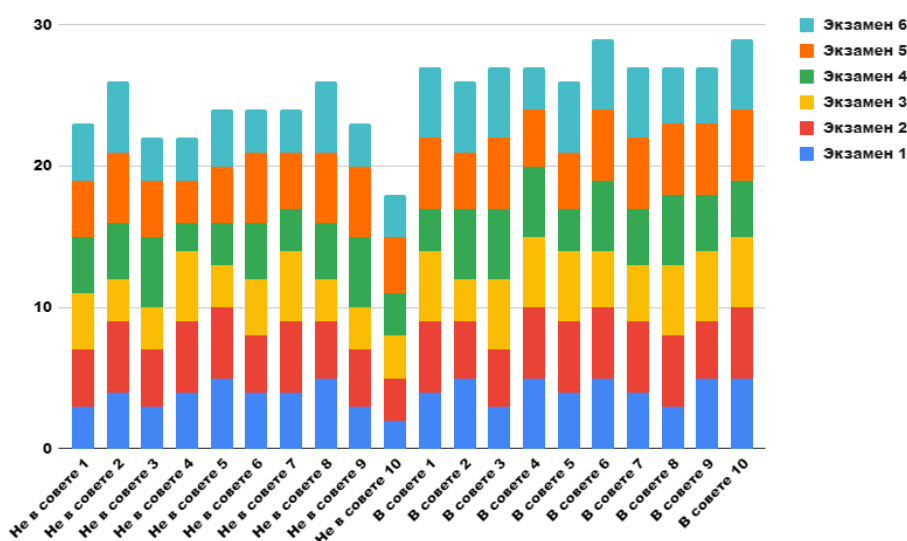


График средней успеваемости студентов ушедших из совета.



За основу статистики взяли студентов первого-второго курсов, ушедших из студенческого совета в начале второго семестра учебного года. Успеваемость собиралась по экзаменам за 2 семестра (Один семестр – 3 экзамена), выборка – 47 человек.

График успеваемости текущих членов студенческого совета и студентов, не участвующих в совете в сравнении.



За основу статистики взяли случайных 10 человек из участников совета и 10 человек из групп первого-второго курса не участников совета.

Средняя успеваемость случайных участников студенческого совета выше на 10-15% и держится стабильно, в то время как успеваемость вне совета нестабильна и высокая в исключительных случаях.

Перечень необходимых ресурсов для функционирования Студенческого совета.

1. Помещение для постоянного пользования 30 м² – предполагаемый расчёт рабочей площади для 15 человек, используется для проведения организационных мероприятий, оборудуются проводным интернетом, компьютером, принтером, проектором. Так же используется для хранения оборудования и обязательной документации о работе Студенческого совета.

2. Съёмочное оборудование:

- Фотоаппарат с функцией записи видео (минимум 2 штуки),
- Карты памяти 64/256 ГБ (по 2 штуки на фотоаппарат),
- Съёмочный штатив (тринога),
- Беспроводные петлички (минимум 2 беспроводных петлички для записи видеороликов с участием диктора в кадре),
- Проводные наушники (минимум 2 комплекта, для контроля аудиозаписи во время съёмки)
- Рамочный хромакей/фото фон.

Оборудование используется на базе Медиацентра (Обязательно утверждается в Студенческом совете СПО).

3. Рабочее оборудование:

- Компьютер/ноутбук (3 шт),
- Жёсткий диск 1ТБ (2 штуки),
- Флешки 64/256 ГБ (5-10 штук),
- Монитор,
- Беспроводная мышь,
- Клавиатура,
- Колонки,
- Принтер,
- Проектор,
- Стеллаж для хранения документов,
- Шкаф для хранения оборудования,
- Канцелярский набор (учки, бумага, мультифоры, папки для хранения документов, бумажные стикеры, ножницы, скотч, скрепки, доска для бумажных стикеров, степлер, флипчарт магнитный, магниты).

4. Онлайн ресурсы и программное обеспечение:

- Яндекс Браузер,
- Хранилище Яндекс Диск 2 ТБ,
- Google/Яндекс таблицы,
- Google/Яндекс формы,
- Google/Яндекс документы,
- Менеджер задач YouGile (На усмотрение),
- Лицензия на программное обеспечение для видеомонтажа (Для медиацентра),
- Лицензия на программное обеспечение для обработки фотографий,
- Лицензия на программное обеспечение Microsoft 360 (Word, Power Point, Exel),