

Министерство культуры Ставропольского края

Государственное бюджетное учреждение культуры Ставропольского края
«Ставропольский государственный театр оперетты»

ПРИКАЗ

16.09.2026 г.

№ 118 - ОД

г. Пятигорск

Об утверждении Концепции
воспитательной работы

В соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 года № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей», от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», от 24 декабря 2014 года № 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики»

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемую Концепцию воспитательной работы государственного бюджетного учреждения культуры Ставропольского края «Ставропольский государственный театр оперетты» на 2026-2030 гг. (далее - Концепция).
2. Ответственному за размещение информации на официальном сайте учреждения (Абгарян И.Н.) разместить Концепцию в разделе «Официальные сведения, документы».
3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор



С.Л. Калинская

С приказом ознакомлена:



Абгарян И.Н.

Утверждаю:
Директор
ГБУК СК «Театр оперетты»


С.Л. Калининская
« 16 » сентября 2026 г.

КОНЦЕПЦИЯ
воспитательной работы
государственного бюджетного учреждения культуры
Ставропольского края
«Ставропольский государственный театр оперетты»
на 2026-2030 гг.

1. Введение

Концепция воспитательной работы государственного бюджетного учреждения культуры Ставропольского края «Ставропольский государственный театр оперетты (далее – ГБУК СК «Театр оперетты», театр, учреждение) на период до 2030 года (далее – Концепция), которая определяет стратегию развития социокультурной среды театра и внерабочей деятельности ее сотрудников, разработана в соответствии со следующими документами:

Конституция Российской Федерации;

Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;

Федеральный закон от 28.06.1995 № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских объединений»;

Федеральный закон от 05.02.2018 № 15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам добровольчества (волонтерства)»;

Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 24.11.1996 № 132-ФЗ «Об основах туристской деятельности в РФ»;

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

Распоряжение Правительства РФ от 29.10.2021 № 2125-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики до 2030 года» (дополняет Распоряжение № 2403-р от 29.11.2014);

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О

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

Указ Президента Российской Федерации от 24.12.2014 г. № 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики»;

Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации до 2030 года»;

Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 №400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации»;

Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р);

Федеральный закон от 31.07.2020 № 304-ФЗ «О молодёжной политике в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

Федеральный закон от 25.07.2002 № 114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности»;

Федеральный закон от 06.03.2006 № 35-ФЗ «О противодействии терроризму»;

Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»;

Федеральный закон от 01.12.2014 № 419-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам социальной защиты инвалидов»;

Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (ред. от 14.07.2022);

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996);

Стратегия государственной культурной политики на период до 2030 года (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 11.09.2024 № 2501-р);

Устав театра и другие локальные акты.

Концепция является основой для разработки планов воспитательной работы всех уровней. Она строится на том, что воспитание - деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации сотрудников театра на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, формирование у сотрудников театра 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.

Исходя из этого, воспитательная работа в ГБУК СК «Театр оперетты» направлена на:

формирование у сотрудников активной гражданской позиции, сохранение и приумножение нравственных и культурных ценностей, развитие духовных интересов, создание благоприятных условий для саморазвития и самосовершенствования личности,

формирование профессионального самосознания, в основе которого новейшие достижения науки и практики в области культуры и искусства.

Вышесказанное может быть достигнуто посредством создания комплексной воспитательной системы, опирающейся на трудовой процесс театра в целом.

Приоритетным в Концепции воспитательной работы является ценностно-деятельностный подход к активному творческому процессу в учреждении культуры, обеспечивающему вовлеченность и самовыражение сотрудников.

2. Цели и задачи воспитательной работы

Целью воспитательной работы в ГБУК СК «Театр оперетты» является содействие позитивной самореализации сотрудников в профессиональной, интеллектуальной и социальной сферах и максимального проявления личного творческого потенциала.

Для достижения этой цели в театре решаются следующие задачи:

- оптимизация условий для формирования и проявления личностных и профессиональных качеств сотрудников в творческой, социальной и организаторской деятельности;
- развитие системы базовых ценностей сотрудников, социально одобряемых и личностно значимых моделей поведения, в том числе обеспечивающих эффективное взаимодействие в театральной среде и обществе;
- формирование патриотизма, гражданственности, ответственности за свою профессиональную деятельность, трудолюбия, устойчивых нравственных принципов и норм, укрепление активной жизненной позиции;
- формирование положительной мотивации к профессиональной деятельности;
- стабилизация положительных тенденций в преодолении негативных влияний среды, стихийной социализации, гражданской и духовной дезориентированности сотрудников;
- формирование мотивации к ведению здорового образа жизни, неприятию асоциальных явлений, воспитание культуры чувств, умения владеть своими эмоциями;
- создание условий для непрерывного развития творческих способностей сотрудников, приобщение их к достижениям отечественной и мировой культуры, воспитание интеллигентности;

- создание внутри коллектива комфортных социально-психологических условий для коммуникативно-личностного состояния сотрудников;
- сохранение и укрепление традиций, существующих в театре и учреждениях культуры в целом;
- создание корпоративной культуры театра, определяющей систему ценностей, которая объединяет сотрудников для достижения общих целей.

3. Основные направления воспитательной деятельности

Реализация воспитательных целей и задач осуществляется в ГБУК СК «Театр оперетты» посредством следующих направлений деятельности:

- духовно-нравственное воспитание;
- гражданско-патриотическое воспитание;
- формирование неприятия идеологии терроризма;
- культурно-эстетическое воспитание, развитие творческого потенциала;
- профессионально-трудовое воспитание;
- формирование культуры здорового образа жизни;
- профилактика правонарушений и зависимостей среди сотрудников;
- социально-психологическая поддержка;
- адаптация принимаемых на работу сотрудников;
- организация взаимодействия между учреждениями культуры и межведомственного взаимодействия.

Духовно-нравственное воспитание

Ориентация общества на духовные ценности и нравственное поведение является одним из показателей уровня развития общества.

Основными задачами духовно-нравственного воспитания сотрудников являются:

- формирование высоконравственных идеалов, уважения и терпимости к убеждениям других людей;
- формирование культуры межличностного общения;
- создание здорового нравственно-психологического климата в коллективе;
- сохранение традиций, воспитание уважения к прошлому своего народа;
- воспитание стремления к сохранению и приумножению нравственных и культурных ценностей театра.

Гражданско-патриотическое воспитание

Гражданско-патриотическое воспитание в современных условиях является основой консолидации российского общества.

Основными задачами гражданско-патриотического воспитания являются:

- формирование социально и политически активной гражданской позиции сотрудников;

- формирование гражданского самосознания, ответственности за собственный политический и моральный выбор;
- формирование исторической памяти, разъяснение исторической связи поколений, понимание достижений и места России и Ставропольского края в мировой истории и культуре;
- привитие уважения к истории и традициям народов и народностей, населяющих Ставропольский край, Северный Кавказ, Россию;
- привитие любви и бережного отношения к государственному и родному языку.

Культурно-эстетическое воспитание, развитие творческого потенциала

Основными задачами культурно-эстетического воспитания являются:

- приобщение к общечеловеческим культурным ценностям;
- развитие эстетического вкуса;
- привлечение сотрудников к активной культуротворческой деятельности.

Профессионально-трудовое воспитание

Профессионально-трудовое воспитание заключается в совершенствовании конкурентоспособного, ответственного специалиста, в формировании у него личностных качеств для эффективной профессиональной деятельности. Оно предполагает решение следующих задач:

- формирование готовности к профессиональной и психологической конкуренции на рынке труда;
- приобщение к традициям и ценностям профессионального сообщества, нормам корпоративной этики;
- приобщение к добровольному участию в благоустройстве территории театра и хозяйственных работах в здании, общежитии для воспитания бережного и ответственного отношения к имуществу театра.

Формирование культуры здорового образа жизни

Культура здорового образа жизни является неотъемлемой частью общественно-значимой личности. Данное направление подразумевает совокупность мер, направленных на формирование у сотрудников принципов и навыков здорового образа жизни, воспитания у них убеждённости в необходимости сохранения и укрепления здоровья.

Основные задачи деятельности по формированию культуры здорового образа жизни:

- формирование осознанной потребности в физическом совершенствовании, удовлетворения потребностей в занятиях физкультурой, спортом;
- формирование корпоративной позиции нетерпимого отношения театрального сообщества к пьянству, курению, употреблению наркотических средств и психотропных веществ.

Профилактика правонарушений и зависимостей среди сотрудников предполагает пропаганду мероприятий и культивирование здорового образа

жизни. В этом направлении большую роль играет сотрудничество с городскими службами, использование агитационных материалов.

Основными задачами данной работы являются:

- повышение правовой грамотности;
- организация системы мероприятий, направленных на профилактику социально-обусловленных заболеваний;
- информационное обеспечение локальными нормативными актами театра;
- информационная работа о последствиях наркомании, алкоголизма и других зависимостей.

Социально-психологическая поддержка

В динамическом современном обществе встаёт задача формирования у сотрудников готовности к деятельности в условиях постоянной изменчивости социальной среды, к жизни в разнообразном и конфликтном мире. Необходимо уметь строить и анализировать свои действия, соотносить их с собственными и общественными ценностными ориентациями.

Основными принципами социально-психологической поддержки являются гибкость, многообразие форм и методов работы, целостный подход к здоровью личности.

Основные задачи этой деятельности:

- здоровьесберегающее сопровождение трудовой деятельности сотрудников, направленное на обеспечение их психологической защищённости;
- поддержка и укрепление их психического здоровья;
- создание благоприятных социально-психологических условий трудовой деятельности;
- повышение стрессоустойчивости и психологической культуры в сфере трудовой деятельности и межличностного общения;
- создание атмосферы взаимопонимания и взаимного уважения, благоприятного микроклимата, преодоление конфликтов в коллективе;
- формирование способности адаптироваться к современным изменяющимся социально-психологическим условиям жизни.

Адаптация принимаемых на работу сотрудников

Адаптация принимаемых на работу сотрудников к режиму труда и отдыха в театре является основой их успешной деятельности, активного участия во всех сферах жизни в учреждении. Для адаптации необходим системный подход, который предусматривает:

- работу по формированию благоприятного климата в структурных подразделениях;
- организацию элементов наставничества, стажировки в структурных подразделениях, способствующих адаптации к работе;
- формирование у сотрудников личной ответственности за результаты работы.

Организация взаимодействия между учреждениями культуры и межведомственного взаимодействия

ГБУК СК «Театр оперетты» является подведомственной организацией министерства культуры Ставропольского края и системно интегрирован в сообщество учреждений культуры города, края, федерального округа и России.

Взаимодействие между учреждениями культуры способствует решению следующих задач:

- развитие и совершенствование воспитательной деятельности;
- объединение возможностей в осмыслении и разработке перспектив развития воспитательного процесса;
- обмен опытом по созданию условий для интеллектуального, творческого, культурного развития личности сотрудника;
- системная работа по профилактике асоциальных явлений;
- координация работы по нормативно-правовому обеспечению воспитательной деятельности;
- организации между учреждениями культуры конкурсов, фестивалей, выставок и других форм, способствующих повышению уровня воспитательного процесса.

4. Формы организации воспитательной деятельности

Концепция предусматривает, что реализация воспитательной функции ГБУК СК «Театр оперетты» осуществляется в единстве трудовой и внерабочей деятельности и определяет следующие формы воспитательной работы:

- точечная разъяснительная работа в процессе выполнения сотрудником трудовых функций на рабочем месте;
- информационно-просветительская деятельность (беседы, диспуты, встречи);
- культурно-массовые, культурно-просветительские и иные мероприятия;
- специальные акции;
- разъяснительная работа (текстовые посты) через информационные ресурсы, тематические чаты;
- спортивно-массовые мероприятия;
- творческие или общественные объединения сотрудников;
- опросы, анкетирование, социологические исследования;
- деловые игры, тренинги, командообразующие мероприятия;
- волонтерство/добровольчество.

5. Органы самоуправления

Самоуправление - это особая форма самостоятельной общественной деятельности сотрудников по реализации функции управления жизнью коллектива. В него входят первичная профсоюзная организация и общественные объединения (при наличии).

Основной задачей развития органов самоуправления является расширение участия сотрудников в различных общественных формированиях, активизация деятельности в решении проблем в коллективе.

6. Планирование воспитательной работы

Планирование внеуродовой воспитательной работы опирается на следующие принципы:

- системность,
- дифференцированность,
- преемственность,
- комплексность,
- результативность и эффективность.

Ежегодно разрабатывается план мероприятий на календарный год, который включает в себя деятельность структурных подразделений, общественных и творческих объединений сотрудников (при наличии).