

Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
Ярославской области
«Институт развития образования»

**Ярославская область – пространство
профессиональных возможностей**

**Формирование профессиональной культуры
обучающихся в профессиональных
образовательных организациях
Ярославской области**

Сборник материалов

Ярославль
2023

УДК 377
ББК 74.5
Ф 796

Публикуется по решению
редакционно-издательского
совета ГАУ ДПО ЯО ИРО

Рецензент:

Кригер Л. А., директор ГПОАУ Заволжского политехнического колледжа, кандидат педагогических наук;
Пополитова О. В., заведующий кафедрой общего образования ГАУ ДПО ЯО ИРО, кандидат педагогических наук.

Ф 796 Формирование профессиональной культуры обучающихся в профессиональных образовательных организациях Ярославской области: сборник материалов / под ред. И. В. Задорожной. — Электрон. текстовые дан. (1,61 Mb). — Ярославль: ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2023. — Текст: электронный. — (Ярославская область – пространство профессиональных возможностей).

Сборник материалов «Формирование профессиональной культуры обучающихся в профессиональных образовательных организациях Ярославской области» предназначен для педагогических работников ПОО ЯО, реализующих программы подготовки специалистов среднего звена и программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих. Данное пособие направлено на оказание содействия профессиональным образовательным организациям Ярославской области в формировании профессиональной культуры как одного из компонентов профессиональной подготовки будущего специалиста.

Публикуется в авторской редакции

УДК 377
ББК 74.5

Содержание

Введение	4
Раздел 1. Общие организационно-методические документы по формированию профессиональной культуры обучающихся	6
1.1. Основные понятия (гlossарий), используемые в комплекте	6
1.2. Итоги мониторинга результативности и внедрения методики формирования профессиональной культуры обучающихся	8
Раздел 2. Формирование профессиональной культуры обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена сельскохозяйственного профиля	17
2.1. Пояснительная записка	17
2.2. Рабочая программа учебного предмета «Основы профессиональной культуры молодого специалиста сельскохозяйственного профиля»	18
Раздел 3. Формирование профессиональной культуры обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена технического профиля	29
3.1. Пояснительная записка	29
3.2. Рабочая программа учебного предмета «Основы профессиональной культуры молодого специалиста технического профиля»	30
Приложения	41
Раздел 4. Формирование профессиональной культуры обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих	60
4.1. Пояснительная записка	60
4.2. Рабочая программа «Основы формирования профессиональной культуры обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих»	61
4.3. Материалы для диагностики	67
Приложение. Программа повышения квалификации для работников профессиональных образовательных организаций ЯО «Формирование профессиональной культуры обучающихся»	71

Введение

В современных социально-экономических отношениях работа по созданию условий для повышения профессионализма, мобильности и конкурентоспособности молодого специалиста на региональном рынке труда является особенно актуальной. Решение этой задачи связано с общим формированием профессиональной культуры работника среднего профессионального образования как целостного интегративного механизма встраивания молодого человека в систему социально-трудовых отношений.

С целью оказания содействия профессиональным образовательным организациям Ярославской области в формировании профессиональной культуры обучающихся в период с марта 2020 по декабрь 2022 года проходила реализация регионального проекта «Сопровождение ПОО по формированию профессиональной культуры обучающихся».

В связи со спецификой подготовки обучающихся по разным образовательным программам, отличающимся уровнем и профилем подготовки, проект реализовывался по трем основным направлениям:

- по программам подготовки специалистов среднего звена сельскохозяйственного профиля (базовая площадка ГПОУ ЯО Великосельский аграрный колледж);

- по программам подготовки специалистов среднего звена технического профиля (базовая площадка ГПОУ ЯО Ярославский техникум радиоэлектроники и телекоммуникаций);

- по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих (базовая площадка ГПОУ ЯО Рыбинский транспортно-технологический колледж).

В ходе реализации проекта решались следующие **задачи**:

1. Формирование единых подходов к понятию «Профессиональная культура обучающихся»;

2. Отбор и утверждение базовых площадок профессиональных образовательных организаций ЯО, участвующих в формировании профессиональной культуры обучающихся.

2. Разработка временными творческими коллективами комплекта учебно-методических материалов; их представление и обсуждение в рамках работы областных методических объединений руководящих работников ПОО ЯО, обеспечивающих формирование профессиональной культуры обучающихся в процессе учебной и внеучебной деятельности;

3. Апробация разработанных учебно-методических материалов, обеспечивающих формирование профессиональной культуры обучающихся;

4. Издание и тиражирование комплекта учебно-методических материалов, обеспечивающих формирование профессиональной культуры обучающихся.

Итоговым продуктом реализации проекта являются учебно-методические материалы, представленные в данном комплекте, которые содержат следующие разделы:

1. Общие организационно-методические документы по формированию профессиональной культуры обучающихся;

2. Формирование профессиональной культуры обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена сельскохозяйственного профиля;

3. Формирование профессиональной культуры обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена технического профиля;

4. Формирование профессиональной культуры обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих.

В комплектах представлены рабочие материалы:

- программа повышения квалификации преподавателей, реализующих курс «Формирование профессиональной культуры обучающихся»;

- примеры рабочих программ «Формирование профессиональной культуры молодого специалиста», которые могут использоваться для реализации курсов по выбору, элективных курсов или курса «Введение в специальность»;

- диагностические материалы, фонды оценочных средств и др.

Разработанные материалы постоянно обсуждались в рамках работы областных методических объединений руководящих и педагогических работников профессиональных образовательных организаций Ярославской области.

Методические рекомендации предназначены для руководителей и педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в сфере среднего профессионального образования.

Представленные материалы позволят ПОО ЯО совершенствовать образовательный процесс и выработать единые подходы к формированию профессиональной культуры молодого специалиста.

Авторский коллектив:

Задорожная И. В., старший методист ЦРПО ГАУ ДПО ЯО ИРО, Заслуженный учитель РФ, руководитель проекта; *Творогова О.А.*, заместитель директора ГПОУ ЯО Рыбинского транспортно-технологического колледжа; *Круглова Е. А.*, заместитель директора ГАУ ДПО ЯО Великосельского политехнического колледжа, *Арынова Е. Н.*, *Казанкин А. С.*, преподаватели ГАУ ДПО ЯО Великосельского политехнического колледжа, *Царькова Н. А.*, преподаватель специальных дисциплин ГПОУ ЯО Ярославского техникума радиоэлектроники и телекоммуникаций.

Раздел 1. Общие организационно-методические документы по формированию профессиональной культуры обучающихся

1.1. Основные понятия (гlossарий), используемые в комплекте

1. **Деятельность** – система целенаправленной активности субъекта, включенная в общественные отношения.

2. **Имидж** – эмоционально окрашенный публичный образ кого-либо/чего либо, проницающий форму устойчивого стереотипа.

3. **Индивидуальность** – своеобразие психики и личности человека, его неповторимость.

4. **Индивидуальная культура** – целостная система понятий и представлений о мире и о себе в этом мире.

5. **Индивидуальный стиль деятельности** – индивидуально своеобразная система средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего проявления своей индивидуальности в профессиональной деятельности.

6. **Интенсификация учебного процесса** – передача большого объема учебного содержания без снижения качества его освоения при неизменной продолжительности обучения за счет теоретически обоснованного отбора методов и технологий обучения

7. **Карьера** – осознанная социальная позиция и поведение человека, связанные с его профессиональной деятельностью.

8. **Квалификация** – уровень профессионального мастерства.

9. **Квалификационные требования** – перечень знаний, умений и навыков, которыми должен обладать работник для успешного выполнения работы.

10. **Компетентность** – знания, образованность, способности, профессиональная подготовленность, обеспечивающие глубокое знание дела, существа выполняемой работы.

11. **Профессиональная компетентность** – это интегральное качество человека, завершившего образование определенной ступени, выражающаяся в готовности (способности) на его основе к успешной (продуктивной, эффективной) деятельности с учетом её значимости и социальных рисков, которые могут быть с ней связаны.

12. **Социальная компетентность** – это интегральное качество личности, включающее в себя необходимые знания, опыт, способности, сформированные в процессе социализации и позволяющие человеку адаптироваться в социальной среде, успешно взаимодействовать с людьми, выполнять различные социальные роли.

12.1. Уровни социальных компетенций:

– **ключевые компетенции** – необходимые для жизнедеятельности человека и связанные с его успехами в профессиональной деятельности;

– **базовые компетенции** – отражающие специфику определенной профессиональной деятельности;

– **функциональные компетенции** – представляющие совокупность характеристик конкретной деятельности и отражающие набор функций, характерных для данного рабочего места.

12.2. Виды социальных компетенций:

– **политическая и социально-экономическая** – ориентация в политической обстановке, наличие собственного взгляда на данное состояние политики и экономики;

– **социально-коммуникативная** – способность к коллективным действиям, навыки межличностного общения, стремление к социальному взаимопониманию, способность работать в команде, приверженность к этическим ценностям;

– **поликультурная** – способность воспринимать разнообразие и межкультурные различия, уважение иных культур, особенности обычаев, традиций, интереса к чужой культуре, способность видеть в ней область обогащения личного опыта;

– **индивидуально-личностная** компетенция – способность к саморазвитию и самообразованию, адаптация к новым ситуациям, стремление к здоровому образу жизни;

– **информационно-инструментальная** компетенция: владение компьютером и современными информационными технологиями, способность к сбору и анализу информации.

13. **Лидер** – наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулирования взаимоотношений в группе.

14. **Мониторинг** – в переводе с английского означает постоянное слежение за состоянием и результатами какой-либо деятельности или объекта путем сбора, обработки и хранения оперативной информации.

15. **Оптимизация процесса обучения** – комплекс действий по обеспечению условий повышения качества подготовки при сокращении сроков обучения.

16. **Потенциал** – система всех проявляющихся в профессиональной деятельности социально-полезных способностей.

17. **Практическая подготовка** – форма организации образовательной деятельности обучающихся, предполагающая выполнение видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью, направленных на формирование, развитие и закрепление практических навыков и компетенций.

18. **Профессионально-ориентированное задание** – форма организации познавательной деятельности обучающихся, предполагающая их условно-профессиональную активность, которая непосредственно связана с получаемой профессией или специальностью и направлена на формирование или развитие общепрофессиональных навыков и умений.

19. **Профессия** – род занятий или вид трудовой деятельности, совокупность умений и трудовых навыков работника в сфере профессионального труда.

20. **Профиль** – комплекс основных, типичных для профессии или специальности характеристик.

21. **Профессиональная культура** – часть духовной культуры, которая проявляется в профессиональной компетентности, готовности к анализу и оценке профессионально-этических проблем, принятию самостоятельных решений, сознательной готовности к саморазвитию и самосовершенствованию.

22. **Профессиональная пригодность** – определяется совокупностью индивидуальных особенностей и потенциалом человека, влияющих на успешность освоения какой-либо трудовой деятельности и эффективности её выполнения.

23. **Профессиональная этика** – наука о морали как совокупности идеалов и ценностей, идей о должном, принципов и норм поведения, отражающих сущность профессии и обеспечивающих отношения между людьми, складывающиеся в процессе труда и вытекающие из содержания их деятельности.

24. **Специальность** – один из видов профессиональной деятельности внутри профессии.

25. **Темперамент** – динамичная характеристика психических процессов и поведения человека, проявляющаяся в их скорости, изменчивости, интенсивности и других характеристиках.

26. **Труд** – сознательная деятельность людей, направленная на создание материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей общества и личности.

27. **Этикет** – совокупность правил и приёмов поведения, с помощью которых выявляется и обыгрывается коммуникативный статус партнеров по общению.

1.2. Итоги мониторинга результативности и внедрения методики формирования профессиональной культуры обучающихся

1. Описание методики

Мониторинг результативности и внедрения методики формирования профессиональной культуры обучающихся в профессиональных образовательных организациях Ярославской области основан на результатах анкетирования преподавателей и обучающихся по внедрению и реализации основных компонентов профессиональной культуры.

Целью исследования является: определение уровня сформированности профессиональной культуры участников образовательного процесса в учебной и внеучебной деятельности.

Задачи:

1. Разработать вопросы для опроса педагогов и обучающихся;
2. Провести анкетирование для выявления понятия профессиональной культуры у педагогов и выпускников колледжа;
3. Проанализировать и сравнить ответы респондентов;

4. Выявить уровень развития профессиональной культуры у обучающихся на разных этапах обучения

Мониторинг включал три этапа проведения: входной, текущий и итоговый.

Создание вопросов для анкетирования и проведения диагностики было осуществлено с помощью Google-форм с целью оперативного распространения, сбора и анализа полученных данных.

Вопросы для анкетирования разрабатывались исходя из требований: Российского образования, а именно ФЗ «Об образовании»; работодателей. Вопросы анкеты содержали несколько вариантов ответов, также был предложен свой вариант ответа.

Вопросы анкеты по выявлению сформированности профессиональной культуры

Вопрос	Варианты ответов
Вопрос 1. Что для Вас профессиональная культура специалиста	А. совокупность профессиональных и социальных качеств специалиста Б. отношение специалиста к выполняемой работе В. сумма общих и профессиональных компетенций Г. Совокупность знаний, умений и практического опыта в определенной профессиональной сфере
Вопрос 2. Из чего, по Вашему мнению, складывается специальная профессиональная культура специалиста	А. Большим объемом профессиональных знаний, умений Б. широким профессиональным кругозором В. Творческим пониманием проблемных ситуаций Г. Развитыми продуктивными способностями
Вопрос 3. На что Вы обращаете внимание при формировании профессиональной культуры обучающихся на своих занятиях?	А. увеличением объема фундаментальных знаний и умений Б. на формирование личностных качеств обучающегося В. На формирование универсальных учебных действий Г. На побуждение творческой активности обучающихся
Вопрос 4. Из чего, по Вашему мнению, складывается общая профессиональная культура специалиста	А. Социальной значимости труда (профессии, специальности) Б. работоспособности, трудолюбия, креативности В. Способности принимать решения в нестандартных ситуациях Г. Расширение профессионального опыта
Вопрос 5. Из чего, по вашему мнению, складывается специальная профессиональная культура специалиста?	А. широкой, гуманитарной, методологической и мировоззренческой подготовки Б. теоретической практической подготовки по профилирующим учебным дисциплинам и профессиональным модулям

	В. Подготовки в области научно-исследовательской работы
Вопрос 6. Какие педагогические условия могут успешно формировать профессиональную культуру обучающихся?	А. Оптимальный режим организации учебно-воспитательной работы и производственной практики Б. создание в студенческом коллективе доброжелательной и деловой атмосферы В. Развитие способностей к самооценке и взаимооценки результатов учебной и профессиональной деятельности Г. Вовлечение обучающихся в современные формы научной работы

2. Итоги мониторинга

2.1. Входная диагностика

Входной мониторинг проводился в январь 2021 года, количество участвующих в анкетировании 81 человек. Среди участников были педагоги и выпускники. Количество педагогов, принимающих участие – 20 человек.

На вопрос «Что для Вас профессиональная культура специалиста?» предлагалось выбрать 1 из 4 вариантов ответа, при этом 60,55% ответов среди педагогов являлось то, что они считают профессиональную культуру специалиста совокупностью профессиональных и социальных качеств. Выпускники же в 45,2 % были согласны с ответом педагогов, но 41,6 % ответов утверждали, что профессиональной культурой специалиста является совокупность знаний, умений и практического опыта в определенной профессиональной сфере.

Все варианты ответов представлены на рисунке 1.

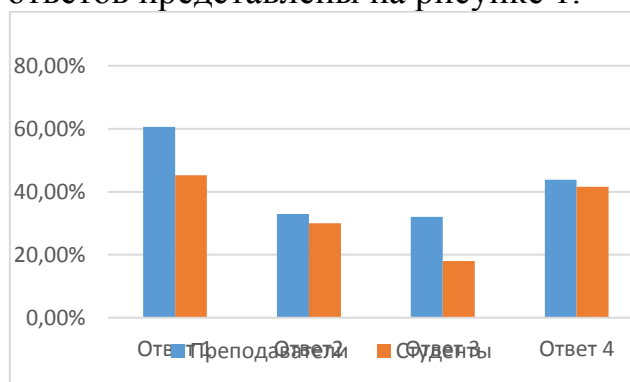


Рис.1. Ответы респондентов на первый вопрос анкетирования

При анализе ответов на вопрос анкеты «Из чего, по Вашему мнению, складывается специальная профессиональная культура специалиста?» 81,4 % педагогов ответило, что она характеризуется большим объемом профессиональных знаний и умений, при этом 56,4 % выпускников колледжа были солидарны с этим ответом, но и в этом случае отметилось расхождение в ответах выпускников: 48,3 % ответили, что профессиональная культура характеризуется широким профессиональным кругозором.

Варианты ответов на второй вопрос опроса представлены на рисунке 2.

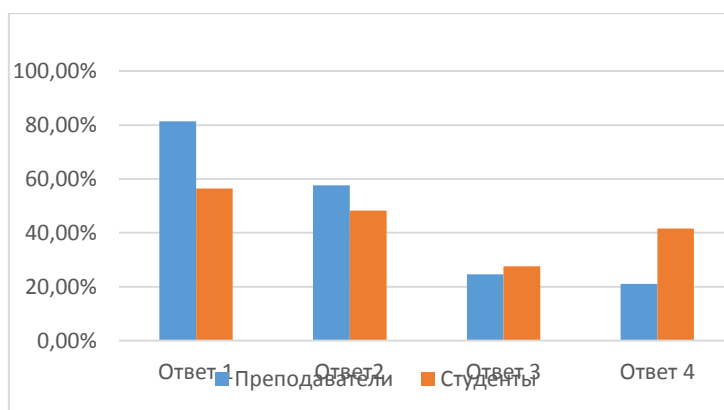


Рис.2. Ответы на второй вопрос анкеты

На третий вопрос «На что Вы обращаете внимание при формировании профессиональной культуры обучающихся на своих занятиях?» ответы были следующие:

68,5 % преподавателей ответили, что они обращают внимание на формирование личностных качеств обучающихся; студенты же отметили в 43,1 % что внимание направлено на увеличение фундаментальных знаний и умений.

Ответы для наглядности представлены на рисунке 3.

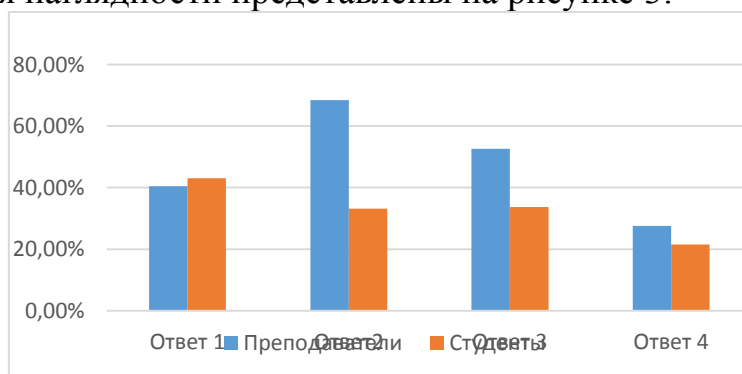


Рис. 3. Ответы на третий вопрос анкетирования педагогов и студентов колледжа

На вопрос «Из чего, по Вашему мнению, складывается общая профессиональная культура специалиста?» ответы педагогов стали двоякими: 49,7 % считают, что складывается в способности принимать решения в нестандартных ситуациях, а 43,6 % – из социальной значимости труда (профессии, специальности). У студентов выпускных групп ответы также разделились, но если 40,4 % ответов утверждали, что профкультура складывается из социальной значимости труда (профессии, специальности), то 40,6 % ответов основывались на то, что профессиональная культура складывается из таких качеств, как работоспособность, трудолюбия, креативности.

Нагляднее ответы на различные варианты можно увидеть на рисунке 4.

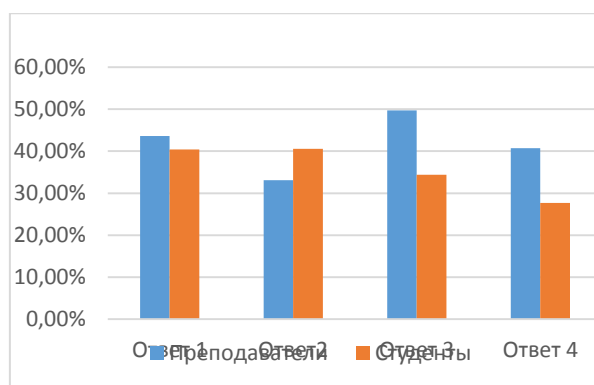


Рис. 4. Наглядная демонстрация ответов на вопрос 4

Далее предлагалось ответить на вопрос, направленный на выявление понятия специальной профессиональной культуры специалиста (вопрос № 4 «Из чего, по Вашему мнению, складывается специальная профессиональная культура специалиста?»). 77,5% ответов педагогов считают, что складывается она из теоретической и практической подготовки по профилирующим учебным дисциплинам и профессиональным модулям.

Ответы студентов совпали с ответами педагогов в 73,1 % случаях (Рис.5).

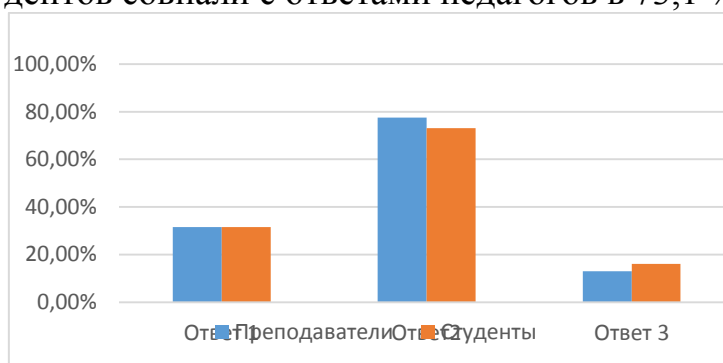


Рис. 5. Ответы на пятый вопрос анкетирования

Последний вопрос анкетирования предлагал выяснить как формируется профессиональная культура обучающихся, а именно с помощью каких педагогических условий?») Преподаватели в 60,3 % случаях считают, что для формирования необходимо наличие развитых способностей к самооценке и взаимной оценке результатов учебной и профессиональной деятельности. Студенты же в большинстве случаев (49 %) утверждают, что для формирования профессиональной культуры необходимы следующие условия: оптимальный режим организации учебно-воспитательной в производственной практике.

Нагляднее это выражено на рисунке 6.

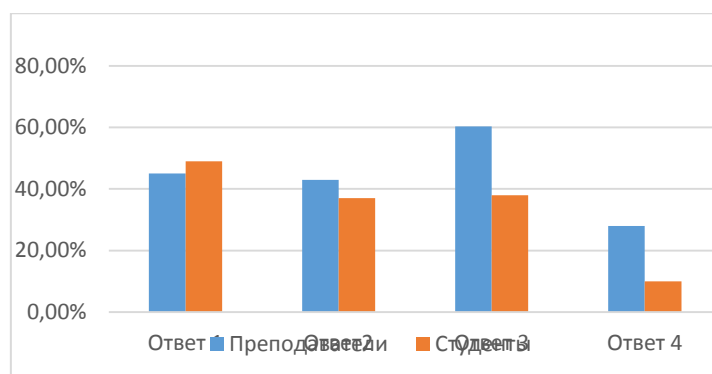


Рис.6. Демонстрация ответов на последний вопрос анкетирования

При проведении опроса выяснилось, что студенты выпускники и преподаватели колледжа по-разному понимают термины «профессиональная культура», из чего она складывается и какие условия необходимы для ее формирования.

3. Итоговая диагностика

Создание вопросов для анкетирования было осуществлено с помощью Google-форм с целью оперативного распространения, сбора и анализа полученных данных.

В анкетировании участвовали студенты ГПОУ ЯО Великосельского аграрного колледжа: всего 83 человека.

Результаты опроса.

На вопрос «Что для Вас профессиональная культура специалиста?» предлагалось выбрать 1 из 4 вариантов ответа, отметили, что при входном контроле студенты считали, что профессиональная культура специалиста – совокупностью профессиональных и социальных качеств. Конечный результат, наоборот, указал что, большинство выпускников считают профессиональную культуру - совокупностью знаний, умений и практического опыта в определенной профессиональной сфере. Были и другие варианты ответов, но они были в меньшинстве. Для общего понимания картины, данные продемонстрированы на слайде.

Все варианты ответов представлены на рисунке 7.

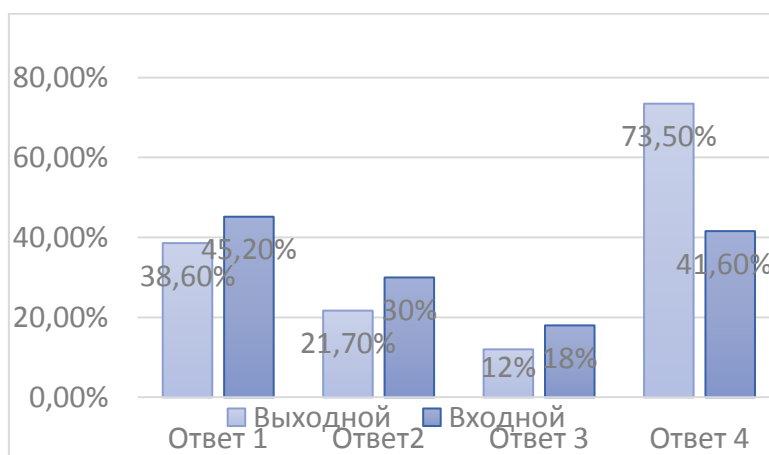


Рис.7. Ответы респондентов на первый вопрос анкетирования

При анализе ответов на вопрос анкеты «Из чего, по Вашему мнению, складывается специальная профессиональная культура специалиста?» 56.4 % студентов посчитали, что специальная культура складывается из широкой, гуманитарной, методологической и мировоззренческой подготовки, анкетирование студентов по окончании проекта показало, что большинство считают также, что и в первом случае. Все результаты анкетирования представлены на слайде. Можно сделать вывод, что в этом вопросе появились различные понимания структуры специальной профессиональной культуры специалиста.

Варианты ответов на второй вопрос опроса представлены на рисунке 8.

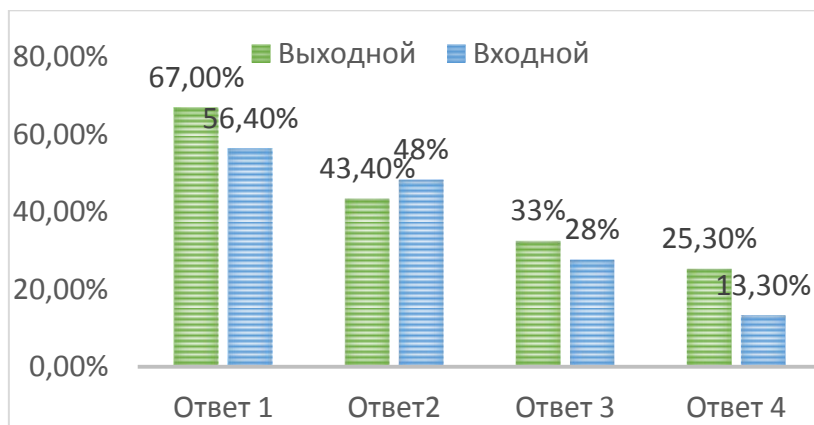


Рис.8. Ответы на второй вопрос анкеты

На третий вопрос «На что Вы обращаете внимание при формировании профессиональной культуры обучающихся на своих занятиях?» В этом вопросе большинство респондентов ответило, что увеличение объема фундаментальных знаний и умений способствуют развитию профессиональной культуры, как до, так и после. Хотелось бы отметить, в остальных вариантах ответов практически одинаковые результаты, как при входном, так и при выходном контроле. С результатами ответов мы можете ознакомиться на представленном слайде.

Ответы для наглядности представлены на рисунке 9.

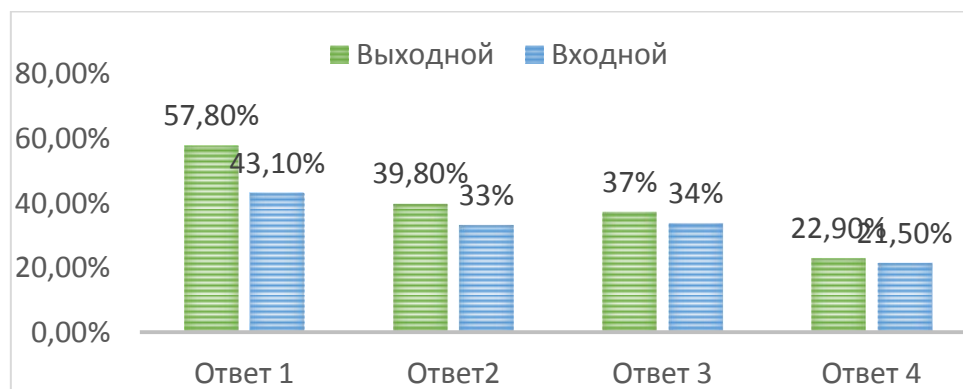


Рис. 9. Ответы на третий вопрос анкетирования педагогов и студентов колледжа

На вопрос «Из чего, по Вашему мнению, складывается общая профессиональная культура специалиста?» При входном контроле студенты в большинстве случаев отвечали, что общая культура складывается из работоспособности,

трудолюбия, креативности, при выходном контроле оказалось, что большинство думают также, но мнения разделились, 44 % посчитали, что может складываться из социальной значимости труда, также способности принимать решения в нестандартных ситуациях, но и расширения профессионального опыта. Выходной контроль, при анализе всех ответов, показал практически одинаковые значения.

Нагляднее ответы на различные варианты можно увидеть на рисунке 10.

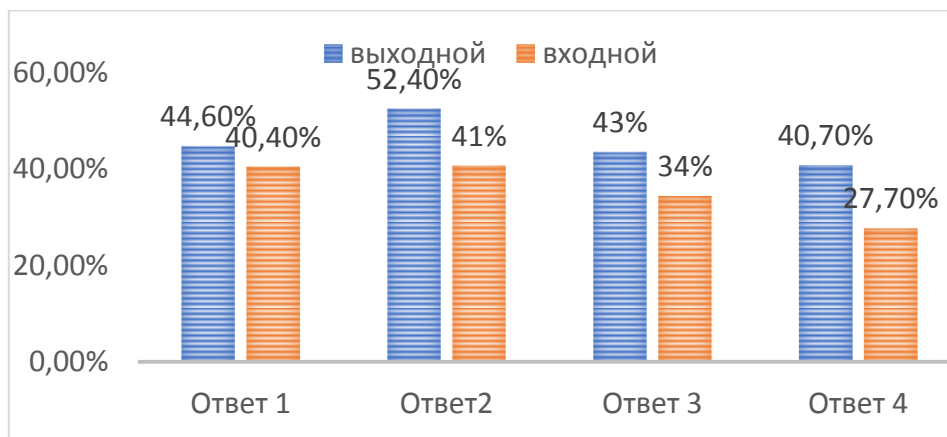


Рис. 10. Наглядная демонстрация ответов на вопрос 4

Далее предлагалось ответить на вопрос, направленный на выявление условий формирования профессиональной культуры. В начале реализации проекта большинство ответили, что это – оптимальный режим организации учебно-воспитательной работы и производственной практики. При подведении итогов оказалось, что студенты думают по-другому в этом вопросе, они считают, что при формировании проф. культуры необходимо развитие способностей к самооценке и взаимооценки результатов учебной и профессиональной деятельности. Процент во втором варианте ответов также вырос, если до считали в 37,5 % случаях, что оптимальными условиями является создание в студенческом коллективе доброжелательной и деловой атмосферы, то после уже число мнений составило 50,6 %.

Процентное соотношение всех вариантов ответов до и после, представлено на рисунке 11.

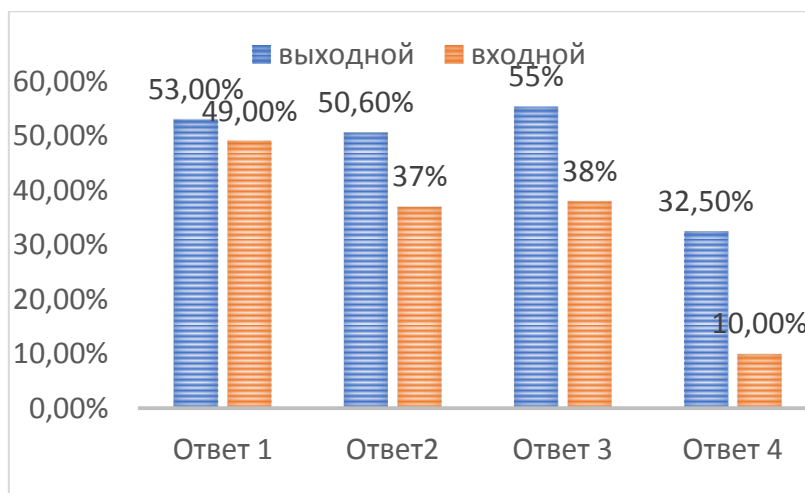


Рис. 11. Ответы на пятый вопрос анкетирования

Последний вопрос анкетирования отмечал, чем характеризуется профессиональная культура специалиста. При ответе на этот вопрос, мы можем увидеть, что мнения студентов практически не изменились, но первый вариант ответа при выходном контроле оказался значительно выше в процентном отношении, нежели при входном контроле примерно на 12 %. В остальных случаях изменения незначительны. Большинство считают, что проф. культура характеризуется большим объемом профессиональных знаний и умений.

Нагляднее это можно увидеть на рисунке 12.

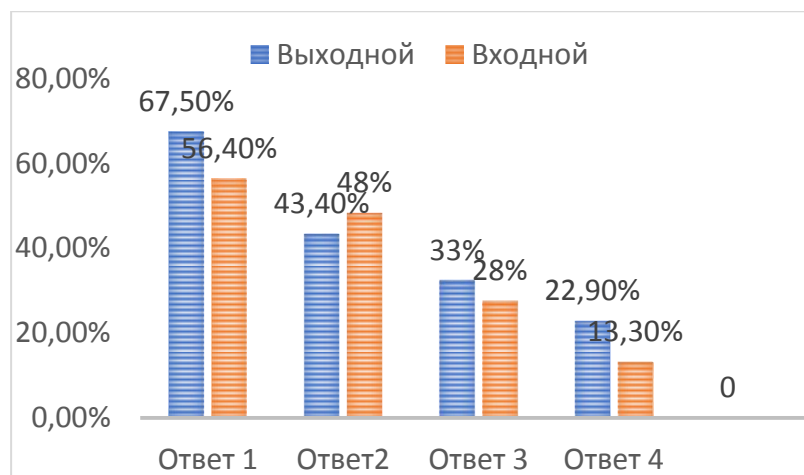


Рис.12. Демонстрация ответов на последний вопрос анкетирования

При проведении опроса выяснилось, что студенты выпускники колледжа по-разному понимают «профессиональную культуру специалиста», из чего она складывается и какие условия необходимы для ее формирования.

Таким образом, результаты проведенного исследования свидетельствуют о необходимости развития и корректировки различных свойств компонентов профессиональной культуры студентов выпускных групп. Необходимо подобрать наиболее перспективные пути совершенствования профессиональной культуры студентов выпускных групп. Необходимо способствовать развитию профессиональной культуры у обучающихся в процессе их обучения. Для решения этого вопроса поможет изменения учебного плана, за счет вариативной части, и создания курса по развитию профессиональной культуры обучающихся.

Раздел 2. Формирование профессиональной культуры обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена сельскохозяйственного профиля

2.1. Пояснительная записка

Учебно-методический комплекс по учебной дисциплине «Основы профессиональной культуры молодого специалиста сельскохозяйственного профиля» разработан в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта по специальности 36.02.01 «Ветеринария», утвержденного приказом Министерства просвещения РФ от 23 ноября 2020 г. № 657.

Учебный курс «Основы профессиональной культуры молодого специалиста сельскохозяйственного профиля» является элективным курсом для студентов естественно-научного цикла, обучающихся по специальности 36.02.01 Ветеринария.

Цель учебного курса:

формирование у студентов целостной системы знаний и представлений об основах деловой культуры и профессиональной этики специалиста сельскохозяйственного профиля, приобретение практических навыков их применения, необходимых для профессиональной деятельности молодого специалиста.

Задачи учебного курса:

- сформировать основы профессиональной культуры обучающихся сельскохозяйственного профиля;
- способствовать формированию у обучающихся творческой активности, способности самостоятельно мыслить, умения решать сложные проблемные ситуации на предприятиях агропромышленного комплекса и в социуме, ориентироваться на рынке труда.

Данный курс является важным элементом в структуре подготовки современного специалиста, так как включает разделы: этика и культура поведения, психологические стороны делового общения, проявление индивидуальных особенностей личности в деловом общении, конфликты в деловом общении, решение ситуационных задач в сфере сельского хозяйства. Необходимость этической подготовки диктуется современной социокультурной ситуацией в России, всей традицией мировой общественной мысли, которая всегда была самым непосредственным образом связана с этическим знанием.

Каждый человек уникален и неповторим. Знать себя, управлять собой, ощущать радость общения, адаптироваться в новых условиях, жить в согласии с другими, а также научиться слышать, слушать и понимать человека – основные задачи изучаемой дисциплины.

Приоритетными направлениями в преподавании предмета является выбор методик в новых условиях, определяющихся общими принципами: переход к деятельностному и личностно-ориентированному образованию; переход от освоения определенной суммы знаний – к умениям их применять, самостоятельно добывать, пополнять и развивать; вариативность образования; прибли-

жение образования к современным потребностям страны, востребованностью его результатов к практической деятельности и повседневной жизни.

В программу включено содержание, направленное на формирование у студентов компетенций, необходимых для качественного освоения ОПОП СПО на базе основного общего образования.

Организация-разработчик: ГПОУ ЯО Великосельский аграрный колледж

Разработчики:

Арынова Ольга Николаевна – преподаватель ветеринарных дисциплин;

Казанкин Алексей Сергеевич – преподаватель ветеринарных дисциплин, председатель ЦК ветеринарных дисциплин;

Круглова Елена Анатольевна – заместитель директора по учебной работе

**2.2. Рабочая программа учебного предмета
«Основы профессиональной культуры молодого специалиста
сельскохозяйственного профиля»**

1. Паспорт рабочей программы

1.1. Область применения рабочей программы элективного курса

Рабочая программа курса является программой элективного курса ППССЗ-9 специальности 36.02.01 Ветеринария

1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы: дополнительная дисциплина общеобразовательного цикла в рамках вариативной части.

1.3. Требования к результатам освоения образовательной программы:

Требования к результатам	Общие компетенции
<p>1. Личностные:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осознание обучающимися российской гражданской идентичности; - готовность к саморазвитию, самостоятельности и самоопределению; - наличие мотивации к обучению и личностному развитию; - целенаправленное развитие внутренней позиции личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций, – формирование системы значимых ценностно-смысловых установок, антикоррупционного мировоззрения, правосознания, экологической культуры, - способности ставить цели и строить жизненные планы 	<p>ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам;</p> <p>ОК 02. Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности;</p> <p>ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие;</p> <p>ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами;</p> <p>ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;</p>

<p>2. Метапредметные:</p> <ul style="list-style-type: none"> -способность их использования в познавательной и социальной практике, готовность к самостоятельному планированию и осуществлению учебной деятельности, организации учебного сотрудничества с педагогическими работниками и сверстниками, к участию в построении индивидуальной образовательной траектории; -овладение навыками учебно-исследовательской, проектной и социальной деятельности 	<p>ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей; ОК 09.Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности</p>
<p>3. Предметные</p> <p>освоение обучающимися в ходе изучения учебного предмета научных знаний, умений и способов действий, специфических для соответствующей предметной области</p>	

1.4. Количество часов на освоение рабочей программы учебной дисциплины: максимальной учебной нагрузки обучающегося 36 часов, в том числе: обязательной аудиторной учебной нагрузки обучающегося 26 часов; теоретические занятия – 6 часов; практические занятия – 20 часов; самостоятельная работа – 10 часов.

2. Структура и содержание учебной дисциплины

2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	36
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	26
в том числе:	
практические занятия	16
теоретические занятия	10
самостоятельная работа обучающегося	10
итоговая аттестация	зачет

2.2. Содержание учебной дисциплины

Тема 1. Введение. Задачи дисциплины. Общие понятия о профессиональной культуре молодого специалиста сельскохозяйственного профиля и ее роли в обществе. Общие понятия об этической культуре и профессиональной этике.

Сельское хозяйство в современных условиях экономики предъявляет определенные требования к специалистам агропромышленного комплекса. Все изменения, происходящие в стране, роста спроса на продукты животноводства и растительного сырья, с самого начала производства до доставки конечному потребителю, требует от производителя компетентности в вопросах развития и производства сельского хозяйства, знаний этических правил, а главное, умение применять их на практике.

Каждый специалист, окончивший учебное заведение, должен адаптироваться к новым условиям быстро и без вреда, для этого необходимо прививать профессиональную культуру.

Культура («cultura») латинского происхождения, оно происходит от существительного «культ» («cultus») и восходит к глаголу «colo», имеющему несколько групп значений, каждая из которых каким-либо образом отразилась в современном звучании слова «культура»: почитать, чтить уважать, оказывать внимание, обращаться, понимать, обходиться, украшать, усердно заниматься, деятельно осуществлять, насаждать, возвращать, обрабатывать, возделывать.

Культура – это «концентрированный опыт предшествующих поколений, дающий возможность каждому индивиду усвоить этот опыт и участвовать в его умножении» (А.Н.Коган). Культура представляет собой сложноорганизованную систему, элементы которой множественны, тесно переплетены и взаимосвязаны.

Профессиональная культура — это универсальная система, включающая профессиональные знания и ценности, которые в виде образцов и норм, принятых в конкретной профессиональной области, регулируют профессиональную деятельность.

Профессиональная культура специалиста неразделима с индивидуальной культурой конкретного человека. Под индивидуальной культурой понимаются характер, нравы, обычаи, привычки; сознание и самосознание; умения, навыки; интеллект и чувства человека – короче говоря, целостную систему понятий и представлений о мире и о себе в этом мире. В процессе современного социально-экономического развития нашего общества, «человек должен стать подлинным хозяином своей судьбы, ответственным за личную и профессиональную судьбу не только перед обществом, но и прежде всего перед самим собой.

Тема 2. Этапы профессионального становления личности. Постановка профессиональных целей.

Становление личности каждого индивида начинается в семье, а становление профессиональной культуры – с выбора профессиональной деятельности, учебного заведения, и достижения опыта и успеха в выбранной деятельности.

Этапы становления личности взаимосвязаны с этапами взросления, развития личности, становлении профессионалом в своей области.

Этапы профессионального становления личности: оптация, профессиональная подготовка, профессиональная адаптация, профессиональное мастерство. Постановка жизненных и профессиональных задач.

Практическое занятие № 1. «Основные свойства профессиональной культуры специалиста сельскохозяйственного профиля»

Сформулируйте понятия: молодой специалист, молодой специалист сельскохозяйственного профиля, особенности работы молодого специалиста в коллективе и на производстве. Особенности труда в сельском хозяйстве.

Составьте глоссарий по понятиям, приведенным выше.

Заполните таблицу «Особенности труда в сельском хозяйстве».

Показатель	Особенности
Работа в коллективе...
Подход к животному...

Сделайте вывод.

Практическое занятие № 2. «Анализ профессионализма и компетенции специалиста сельскохозяйственного профиля»

Решите кейсы. При решении задач кейса необходимоделиться на команды. Каждая команда методом жеребьевки выбирает персонажа кейса и от его лица производит анализ и решение задачи.

Тема 3. Социально-правовая поддержка профессионального становления специалиста сельскохозяйственного профиля.

Основные законы, регламентирующие деятельность специалиста в сфере сельского хозяйства. Закон «О ветеринарии». Ветеринарное законодательство. Экономические расчеты продуктивности животных, ущерба сельскохозяйственных предприятий.

Практическая работа 3. «Решение профессиональных задач с использованием современных правовых норм.

Проанализировать структуру и требования, предъявляемые специалисту с/х профиля, согласно нормативно-правовым актам.

Рассчитать экономический ущерб предприятия при производстве продуктов животного происхождения.

Составить перечень основных нормативных документов, регламентирующих работу ветеринарного фельдшера

Тема 4. Внутренние факторы профессиональной культуры молодого специалиста.

Профессиональная этика. Деловой этикет. Имидж делового человека. Лидерские качества личности.

Тема 5. Понятие и структура делового этикета. Ветеринарная деонтология.

Деловое общение, вербальные и невербальные виды взаимодействия. Формы общения. Коммуникативное взаимодействие с коллективом, с клиентами (владельцы животных), с администрацией предприятия.

Практическая работа 4. «Имидж работников с/х предприятия. Внешний вид и профессиональные качества ветеринарного фельдшера, врача».

Используя пословицы, назовите положительные и отрицательные качества участников разговора. Какие из пословиц вы бы отнесли к себе, к кому-то из своих друзей, сокурсников.

1. Умей вовремя сказать, вовремя смолчать.

2. Петь хорошо вместе, а говорить порознь.
3. Он на ветер слов не бросает.
4. Встречают по одежке, провожают по уму.

Практическая работа 5. Правила содержания помещений и рабочего места. Зоогигиенические и нормативно-правовые требования, предъявляемые с/х предприятиям. Решение профессиональных задач.

Ознакомиться с требованиями содержания хозяйственных помещений, вивария, рабочего места ветеринарного специалиста на с/х предприятия. Разработать инструкцию по уходу за животными для обслуживающего персонала, используя основные требования нормативных документов.

**2.3. Тематический план и содержание учебной дисциплины
«Основы профессиональной культуры молодого специалиста сельского хозяйства»**

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, самостоятельная работа обучающихся	Объем часов	Уровень освоения
Раздел 1. Формирование основ профессиональной культуры специалиста		4	
Тема 1	Введение Задачи дисциплины. Общие понятия о профессиональной культуре молодого специалиста сельскохозяйственного профиля и ее роли в обществе. Общие понятия об этической культуре и профессиональной этике	2	1
Тема 2	Этапы профессионального становления личности. Постановка профессиональных целей	2	1
	<i>Практическое занятие № 1</i> «Основные свойства профессиональной культуры специалиста сельскохозяйственного профиля»	2	2
	<i>Самостоятельная работа обучающихся</i> Понятие профессиональная культура работника сельского хозяйства.	1	1
	<i>Практическое занятие № 2</i> «Анализ профессионализма и компетенции специалиста сельскохозяйственного профиля»	2	2
Тема 3	Социально-правовая поддержка профессионального становления специалиста сельскохозяйственного профиля	2	1
	<i>Практическое занятие № 3</i> «Решение профессиональных задач с использованием современных правовых норм»	2	2
Раздел 2. Механизмы формирования профессиональной культуры	Внутренние факторы профессиональной культуры молодого специалиста	1	1
	Понятие и структура делового этикета. Ветеринарная деонтология	2	

	<i>Самостоятельная работа обучающихся</i> Национальные особенности этикета. Ветеринарная деонтология	4	3
	<i>Практическое занятие № 4</i> «Имидж работников с/х предприятия. Внешний вид и профессиональные качества ветеринарного фельдшера, врача»	4	2
	<i>Самостоятельная работа обучающихся</i> Составить аннотированный перечень нормативно-правовых документов для организации работы ветеринарного работника с/х предприятия.	4	3
	<i>Практическое занятие № 5</i> Правила содержания помещений и рабочего места. Зооигиенические и нормативно-правовые требования, предъявляемые с/х предприятиям. Решение профессиональных задач	6	2
	<i>Зачет</i>	1	

Для характеристики уровня освоения учебного материала используются следующие обозначения:

1. – ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств);
2. – репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством);
3. – продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач).

3. Характеристика основных видов учебных действий

Содержание	Характеристика основных видов учебных действий (на основе УУД)
<p>Введение</p> <p>Задачи дисциплины. Общие понятия о профессиональной культуре молодого специалиста сельскохозяйственного профиля и ее роли в обществе. Общие понятия об этической культуре и профессиональной этике</p>	<p>А) коммуникативные УУД: владеть различными способами общения и взаимодействия; аргументированно вести диалог, развернуто и логично излагать свою точку зрения с использованием языковых средств;</p> <p>Б) регулятивные УУД давать оценку новым ситуациям; расширять рамки учебного предмета на основе личных предпочтений; делать осознанный выбор, аргументировать его, брать ответственность за решение; способствовать формированию и проявлению широкой эрудиции в разных областях знаний, постоянно повышать свой образовательный и культурный уровень</p>
<p>Этапы профессионального становления личности. Постановка профессиональных целей</p>	<p>А) коммуникативные УУД выбирать тематику и методы совместных действий с учетом общих интересов, и возможностей каждого члена коллектива; принимать цели совместной деятельности, организовывать и координировать действия по ее достижению: составлять план действий, распределять роли с учетом мнений участников, обсуждать результаты совместной работы; оценивать качество своего вклада и каждого участника команды в общий результат по разработанным критериям;</p> <p>Б) регулятивные УУД самостоятельно осуществлять познавательную деятельность, выявлять проблемы, ставить и формулировать собственные задачи в образовательной деятельности и жизненных ситуациях; самостоятельно составлять план решения проблемы с учетом имеющихся ресурсов, собственных возможностей и предпочтений; давать оценку новым ситуациям; владеть навыками познавательной рефлексии как осознания совершаемых действий и мыслительных процессов, их результатов и оснований; использовать приемы рефлексии для оценки ситуации, выбора верного решения; уметь оценивать риски и своевременно</p>

	принимать решения по их снижению; внутренней мотивации, включающей стремление к достижению цели и успеху, оптимизм, инициативность, умение действовать, исходя из своих возможностей
Внутренние факторы профессиональной культуры молодого специалиста	А) коммуникативные УУД: владеть различными способами общения и взаимодействия; аргументированно вести диалог, развернуто и логично излагать свою точку зрения с использованием языковых средств; Б) регулятивные УУД давать оценку новым ситуациям; расширять рамки учебного предмета на основе личных предпочтений; делать осознанный выбор, аргументировать его, брать ответственность за решение; способствовать формированию и проявлению широкой эрудиции в разных областях знаний, постоянно повышать свой образовательный и культурный уровень
Понятие и структура делового этикета. Ветеринарная деонтология	А) коммуникативные УУД: владеть различными способами общения и взаимодействия; аргументированно вести диалог, развернуто и логично излагать свою точку зрения с использованием языковых средств; Б) регулятивные УУД давать оценку новым ситуациям; расширять рамки учебного предмета на основе личных предпочтений; делать осознанный выбор, аргументировать его, брать ответственность за решение; способствовать формированию и проявлению широкой эрудиции в разных областях знаний, постоянно повышать свой образовательный и культурный уровень

4. Условия реализации учебной дисциплины

4.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Освоение программы учебной дисциплины предполагает наличие в профессиональной образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего общего образования в пределах освоения ОПОП СПО на базе основного общего образования, учебного кабинета, в котором имеется возможность обеспечить свободный доступ в Интернет во время учебного занятия и в период внеучебной деятельности обучающихся. Помещение кабинета должно удовлетворять требованиям Санитарно-эпидемиологических правил

и нормативов (СанПиН 2.4.2 № 178-02) и быть оснащено типовым оборудованием, указанным в настоящих требованиях, в том числе специализированной учебной мебелью и средствами обучения, достаточными для выполнения требований к уровню подготовки обучающихся.

В кабинете должно быть мультимедийное оборудование, посредством которого участники образовательного процесса могут просматривать визуальную информацию по учебной дисциплине, создавать презентации, видеоматериалы, иные документы. В состав учебно-методического и материально-технического обеспечения программы учебной дисциплины входят:

многофункциональный комплекс преподавателя;

наглядные пособия (комплекты учебных таблиц, плакатов, портретов выдающихся ученых, поэтов, писателей и др.);

информационно-коммуникативные средства;

экранно-звуковые пособия;

комплект технической документации, в том числе паспорта на средства обучения, инструкции по их использованию и технике безопасности; библиотечный фонд.

В библиотечный фонд входят учебники, учебно-методические комплекты (УМК), обеспечивающие освоение учебного материала, рекомендованные или допущенные для использования в профессиональных образовательных организациях, реализующих образовательную программу среднего общего образования в пределах освоения ОПОП СПО на базе основного общего образования.

Литература

1. Закон «О ветеринарии» от 14.05.1993 г. № 4979-1 в действующей редакции. — Текст: непосредственный.

2. Ветеринарное законодательство т.1. / Под редакцией А. Д. Третьякова – М.: «Колосс», 1972 – 666 с. — Текст: непосредственный.

3. Ветеринарное законодательство т.2. / Под редакцией А. Д. Третьякова – М., «Колосс», 1972 – 666 с. — Текст: непосредственный.

4. Агольцов, В. А. Организация ветеринарного дела и экономика ветеринарных мероприятий/ В. А. Агольцов, А. В. Красников. — Саратов, 2010. — 299 с. — Текст: непосредственный.

5. Жигалева, О.Л. Формирование профессиональной культуры выпускника среднего специального учебного заведения [Автореферат] / О. Л. Жигалева — Брянск, 2006. — Текст: непосредственный.

6. Жигалева, О. Л., Каким должен быть системы СПО сегодня? Молодежь и наука 21 века: Сборник материалов 12 Российской студенческой научно-технической конференции / под. ред. Н. Н. Шкодкиной, О. Л. Жигалевой — Брянск: БГУ, 2005. — С.50-52. — Текст: непосредственный.

7. Крылова, Н. Б. Формирование культуры будущего специалиста / Н. Б. Крылова. — М.: Высшая школа, 1990. — Текст: непосредственный.

8. Мартыненко, О. И. Формирование профессиональной культуры студентов в процессе их учебной деятельности / О. И. Мартыненко. — Текст: непосредственный.

9. Столяренко, Л. Д. Психология делового общения и управления: учебное пособие / Л. Д. Столяренко. — Изд. 6-е. — Ростов н/Д: Феникс, 2018. — Текст: непосредственный.

10. Писменская, В. Н. Анатомия и физиология сельскохозяйственных животных учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. Н. Писменская, Е. М. Ленченко, Л. А. Голицына. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 292 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-07684-4. — Текст: непосредственный.

11. Шеламова, Г. М. Деловая культура и психология общения: учебник для нач. проф. образования / Г. М. Шеламова. — М.: ПрофОбрИздат, 2019. — Текст: непосредственный.

Раздел 3. Формирование профессиональной культуры обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена технического профиля

3.1. Пояснительная записка

Рабочая программа по учебной дисциплине «Основы профессиональной культуры молодого специалиста технического профиля» разработан в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта по специальности 11.02.16 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт электронных приборов и устройств

Цель учебного курса: формирование у студентов целостной системы знаний и представлений об основах профессиональной культуры специалиста технического профиля, приобретение практических навыков их применения, необходимых для профессиональной деятельности молодого специалиста.

Задачи учебного курса:

- сформировать основы профессиональной культуры обучающихся технического профиля;
- способствовать формированию у обучающихся творческой активности, способности самостоятельно мыслить, умения решать сложные проблемные ситуации на предприятиях агропромышленного комплекса и в социуме, ориентироваться на рынке труда.
- подчеркнуть для каждого работающего человека возможность само изучения и само созидания им себя как профессионала.

Трудовая деятельность – это всегда деятельность, в которой человек взаимодействует с окружающей действительностью, ставит и достигает сознательно поставленных целей, реализует окружающему миру и людям. Поэтому отдельное место в данном учебном пособии занимают аспекты оптимизации профессиональной культуры трудовой деятельности.

Приоритетными направлениями в преподавании предмета является выбор методик в новых условиях, определяющихся общими принципами: переход к деятельностному и личностно - ориентированному образованию; переход от освоения определенной суммы знаний – к умениям их применять, самостоятельно добывать, пополнять и развивать; вариативность образования; приближение образования к современным потребностям страны, востребованностью его результатов к практической деятельности и повседневной жизни.

В программу включено содержание, направленное на формирование у студентов компетенций, необходимых для качественного освоения ОПОП СПО на базе основного общего образования.

Уровень: базовый.

Организация-разработчик: ГПОУ ЯО Ярославский техникум радиоэлектроники и телекоммуникаций

Разработчик:

Царькова Наталья Александровна – преподаватель специальных дисциплин.

3.2. Рабочая программа учебного предмета «Основы профессиональной культуры молодого специалиста технического профиля»

1. Паспорт рабочей программы элективного курса «Основы профессиональной культуры молодого специалиста технического профиля»

1.1. Область применения рабочей программы

Рабочая программа учебной дисциплины «Основы профессиональной культуры молодого специалиста технического профиля» является вариативной частью программы подготовки специалистов среднего звена (далее – ППСЗ) в соответствии с ФГОС по специальности СПО 11.02.16 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт электронных приборов и устройств, базовая подготовка.

Рабочая программа учебной дисциплины «Основы профессиональной культуры» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования (ФГОС СОО; Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.02. 2012 №413; с изменениями и дополнениями от 29.12.2014, 31.12.2015, 29.06.2017), предъявляемыми к структуре, содержанию и результатам освоения учебного предмета.

1.2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы Учебная дисциплина «Основы профессиональной культуры молодого специалиста технического профиля» относится к общеобразовательным дисциплинам и входит в вариативную часть цикла.

1.3. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины:

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен **уметь**:

- соблюдать правила профессиональной этики,
- применять различные средства, техники и приемы эффективного общения в профессиональной деятельности, использовать приемы саморегуляции поведения в процессе межличностного общения;
- определять тактику поведения в конфликтных ситуациях, возникающих в профессиональной деятельности;

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен **знать**:

- профессиональную терминологию
- профессиональные компетенции своей специальности;
- основы формирования будущего специалиста;
- правила профессионального общения и этикета.

Освоение содержания учебной дисциплины «Основы профессиональной культуры» обеспечивает достижение студентами следующих результатов:

Личностные результаты освоения образовательной программы должны отражать:

1. осознание обучающимися российской гражданской идентичности;
2. готовность к саморазвитию, самостоятельности и самоопределению;
3. наличие мотивации к обучению и личностному развитию;

4. целенаправленное развитие внутреннее развитие личности на основе духовно – нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально – культурных традиций, формирование системы значимых ценностно – смысловых установок, антикоррупционного мировоззрения, правосознания, экологической культуры, способности ставить цели и строить жизненные планы.

Метапредметные результаты освоения образовательной программы должны отражать:

1. основанные обучающимися межпредметные понятия и универсальные учебные действия (регулятивные, познавательные, коммуникативные);

2. способность их использования в познавательной и социальной практике, готовность к самостоятельному планированию и осуществлению учебной деятельности, организации учебного сотрудничества с педагогическими работниками и сверстниками, к участию в построении индивидуальной образовательной траектории;

3. овладение навыками учебно-исследовательской, проектной и социальной деятельности.

Предметные результаты освоения основной образовательной программы должны отражать:

освоение обучающимися в ходе изучения учебного предмета научных знаний, умений и способов действий, специфических для соответствующей предметной области.

1.4. Количество часов на освоение программы дисциплины

- Максимальная учебная нагрузка обучающегося 36 часов, в том числе:
- обязательная аудиторная учебная нагрузка обучающегося 36 часов;
- лабораторных и практических работ 16 часов;

2. Структура и содержание учебной дисциплины

2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	36
Обязательные аудиторные учебные занятия (всего)	36
в том числе:	
практические занятия (если предусмотрено)	16
Итоговая аттестация - зачет	

2.2. Тематический план

№ занятия	Наименование тем занятий	Кол-во часов аудиторной работы
1	2	3
1	Модуль 1. Современные подходы к формированию профессиональной культуры обучающегося	11
2	Модуль 2. Особенности формирования профессиональной культуры молодого специалиста	12
3	Модуль 3. Стратегии поведения в ситуациях общения	12
	Зачет	1
	Всего	36

Календарно-тематический план

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, практические работы, самостоятельная работа обучающихся	Объем часов
Модуль 1. Современные подходы к формированию профессиональной культуры обучающегося		11
Тема 1.1. Формирование основ профессиональной культуры	Содержание учебного материала	6
	1 Понятие профессиональной культуры. Категории профессиональной культуры	1
	2 Нравственные требования к профессиональному поведению монтажника	1
	Практическое занятие №1 Профессиональный кодекс монтажника	2
	Практическое занятие №2 Общие правила поведенческого этикета	2
Тема 1.2. Эстетика внешнего облика монтажников	Содержание учебного материала	5
	1 Общие сведения об эстетической культуре	1
	2 Роль эстетической культуры в профессиональной деятельности монтажника	1
	3 Требования к внешнему облику с учетом профессиональной деятельности	1
	Практическое занятие №3 Структура имиджа монтажника	2
Модуль 2. Особенности формирования профессиональной культуры монтажника		12
Тема 2.1. Основные компоненты формирования профессиональной культуры	Содержание учебного материала	6
	1 Психологические особенности делового общения	2
	2 Психологическая культура работника контактной зоны	2
	Практическое занятие №4 Вербальные и невербальные средства коммуникаций	2
Тема 2.2. Деловой этикет в общении	Содержание учебного материала	6
	1 Соотношения этики и этикета	1
	2 Понятия «культура речи» и «речевой этикет»	2

	Практическое занятие №5 Правила речевого этикета в профессиональном общении	3
Модуль 3. Стратегии поведения в ситуациях общения		12
Тема 3.1.	Содержание учебного материала	7
Конфликты в профессиональной деятельности	1 Конфликт и его структура	2
	2 Стратегия и правила поведения в конфликтных ситуациях	2
	Практическое занятие №6 Способы разрешения конфликтных ситуаций	3
Тема 3.2.	Содержание учебного материала	5
Правила обслуживания населения на предприятиях в сфере услуг	1 Культура обслуживания посетителей	1
	2 Предоставление дополнительных видов услуг	2
	Практическое занятие №7 Правила обслуживания клиентов	2
Итоговое занятие		1
ИТОГО		36

2.3. Содержание программы курса «Основы профессиональной культуры молодого специалиста технического профиля»

Модуль 1. Современные подходы к формированию профессиональной культуры обучающегося

1.1. Формирование основ профессиональной культуры обучающегося

Теоретическая часть

Входная диагностика.

Основная характеристика понятия «Профессиональная культура». Основные компоненты общей и профессиональной культуры. Факторы, влияющие на формирование профессиональной культуры будущего специалиста: особенности специальности, общая культура и мотивация личности.

Основные признаки профессионально-образовательной культуры как отражение требований ФГОС СОО и ФГОС СПО к результатам освоения программы. Роль личностных результатов в формирование профессиональной культуры монтажника в процессе воспитательной работы.

Кодекс профессиональной этики. Кодекс монтажника технического профиля.

Практическое занятие № 1. «Профессиональный кодекс монтажника»
Составить профессиональный кодекс монтажника.

Практическое занятие № 2. «Общие правила поведенческого этикета»
Выбрать из предложенного текста правила поведенческого этикета.

1.2. Эстетика внешнего облика

Теоретическая часть

Личностно-смысловые основы успешной работы монтажника (создание профессиональной метафоры монтажников, отвечая на вопрос «Кто я по отношению к клиенту?»). *Подтверждение в глазах клиента профессиональной ком-*

петентности сотрудников других клиентских служб как необходимое условие поддержания имиджа фирмы.

Требования к внешнему облику с учетом профессиональной деятельности.

Практическая работа:

1. На основе изученного материала составьте понятийный аппарат, относящийся к основам формирования ПК (не менее 6 – 8 основных понятий)

Пример заполнения таблицы:

Основной элемент	Назначение
1.Профессиональная культура	
2.Специальная культура	
3.Индивидуальная культура	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	

Практическое занятие № 3. «Структура имиджа монтажника».

Используя разнообразные источники информации, студентам необходимо найти все возможные определения понятия «имидж», прокомментировать и свести их к единому определению.

Составить коллаж на тему: «Имидж монтажника».

Модуль 2. Особенности формирования профессиональной культуры будущего монтажника

2.1. Основные компоненты формирования профессиональной культуры

Теоретическая часть:

Профессиональная компетентность и профессиональная компетенция. Основная характеристика социальных компетенций, направленных на формирование профессиональной культуры монтажника. Типы и виды ключевых, базовых и функциональных компетенций профессионального обучения. Определение системы профессионально – ориентирующих, научно – теоретических и творческих задач, направленных на формирование профессиональной культуры в процессе реализации социальных и профессиональных компетенций монтажника.

Психологические особенности делового общения. Психологическая культура работника контактной зоны.

Практическая работа:

Работа в парах. Сформулируйте ответы на предложенную задачу:

1. Как известно «приходящего встречают по одежке, провожают по уму». Какие качества профессиональной культуры необходимо продемонстрировать, чтобы подтвердить данное высказывание?

2. При поступлении на работу выпускник колледжа проходит собеседование с работодателем. Какие качества (элементы) ПК он должен продемонстрировать?

Практическое занятие № 4. «Вербальные и невербальные средства коммуникаций»

2.2. Деловой этикет в общении

Теоретическая часть

Соотношения этики и этикета.

Понятия «культура речи» и «речевой этикет».

Культура речи, ее функции. Речь как основной элемент культуры. Основы устного общения. Законы публичной речи. Стратегия ведения речи.

Задание:

Прочитайте отрывок по культуре речи. Со всеми ли положениями, вы сказанными в нем, можно согласиться?

Еще одним источником многословия является употребление так называемых слов-паразитов, слов-сорняков. И здесь никак нельзя не сказать о таких, например, «словоупотреблениях»: «Э-э-э, главной, понимаете ли, основной чертой его, так сказать, характера является, значит, это, его любовь к, сами понимаете, людям». Конечно, оратора, выступающего в таком ключе, никто и слушать не будет. «Приставая» к тому или иному человеку, проникая в каждое его высказывание, повторяясь по многу раз в пределах небольшого контекста, слова-паразиты делают речь трудно воспринимаемой и даже смешной. Такая речь, переполненная словесными сорняками, лишена точности, выразительности, строгости, логичности... Конечно, с этим речевым недостатком надо последовательно и постоянно бороться.

Практическая работа

Выберите из данных в скобках слов такие, которые наиболее точно выражают мысль.

Всё, что люди (делают, совершают, творят, создают) (в мире, на земле, во вселенной) действительно человеческого, (творится, делается, совершается, происходит) при помощи языка. (Невозможно, немислимо, нельзя) без него работать (дружно, согласно), совместно с другими. Без его посредства (невозможно, немислимо, нельзя, невероятно) ни на шаг (двинуть вперед, развивать, совершенствовать) науку, технику, ремесла, искусство – жизнь ... (Создавать, созидать, строить, основывать) (будущее, грядущее) счастье (беречь, запрещать, оборонять, охранять), (будущее, грядущее) Родины и всего человечества от ненавистных врагов, (громить, сокрушать, разбивать) (трудные, тяжелые, тяжкие, жестокие) (заблуждения, недочеты, ошибки, просчеты) прошлого, радоваться и грустить, делиться с другими своей любовью и своим (гневом, ненавистью) мы (можем, имеем возможность, способны) только при помощи слов.

Практическое занятие № 5. «Правила речевого этикета в профессиональном общении».

Модуль 3. Стратегия поведения в ситуациях общения

Тема 3.1. Конфликты в деловом общении

Теоретическая часть

Типы конфликтогенов. Способы бесконфликтного общения.

Правила поведения в случае обнаружения дефектов конструкции, в нестандартных ситуациях.

Завершение контакта (отчёт о работе перед клиентом, прощание).

Запрещённые слова и действия. Способы опознавания и продуктивного реагирования собственных отрицательных эмоций. Навыки использования express-методов релаксации и противостояния стрессу. Защита от напряжения, снятие стрессовых нагрузок.

Практическая работа:

Решить ситуацию:

Вы являетесь руководителем малого предприятия. В связи с тяжелой экономической и социальной ситуацией, сложившейся на предприятии необходимо уволить трех человек. Другие варианты неоднократно рассматривались, они не подходят. Выход один – увольнение трех сотрудников. Это может спасти ситуацию. Кто будут эти люди? Какими критериями вы будете руководствоваться? Решить надо самостоятельно. Какой процедурой воспользоваться это ваше право. Категорически запрещается бросать жребий. При этом учтите, что законы, принятые в современном обществе не действуют в этой игре. Все работники профессионально равны и находятся на идентичных должностях:

Беременная одинокая женщина, 25 лет, 2 года на предприятии, 5 крупных контрактов за последние полгода.

Мужчина, 57 лет, крепкий профессионал, стаж работы на предприятии – 35 лет.

Женщина, 33 года, стаж – 10 лет, преданна делу, содержит престарелых родителей.

Молодой человек, 23 года, блестящее образование, предприятие заплатило за его обучение 20 000 долларов.

Мужчина, 40 лет, хороший надежный работник, семья, больной сын, половина заработной платы уходит на медикаменты.

Мужчина, 30 лет, отличный работник, ингуш, был заложником в Беслане.

Женщина, 37 лет, родственница мэра, лоббирует интересы предприятия.

Практическое занятие № 6. «Способы разрешения конфликтных ситуаций».

Тема 3.2. Правила обслуживания населения на предприятиях в сфере услуг.

Теоретическая часть

Алгоритм общения с клиентом.

Способы установления доверительных отношений с клиентом (техники психологической подстройки). Закон айсберга.

Рекомендуемые ответы на вопросы клиента при монтаже.

Типы клиентов («советчик», «критик», «стоящий над душой», «террорист», пожилой человек), особенности общения с каждым типом. Невербальные индикаторы психологического состояния личности. Психологическое «айкидо»: способы управления чужой агрессией (умение держать эмоциональный удар со стороны недовольного клиента в случае задержки конструкции и пр.)

Культура обслуживания посетителей. Предоставление дополнительных видов услуг.

Практическая работа: Тренинги на развитие личностных качеств

Из данного перечня выбрать личностные качества профессионального взаимодействия и роста

- Самостоятельность;
- Интеллектуальное самосовершенствование;
- Коммуникативность;
- Доброта;
- Трудолюбие;
- Честность;
- Целеустремленность;
- Ответственность;
- Уважение;
- Доверие;
- Дисциплинированность;
- Гуманность;
- Милосердие;
- Любознательность;
- Объективность.

1. Наличие навыков межличностного общения:

- «Смысл моего имени»

Цель: дать возможность участникам подчеркнуть свою индивидуальность.

Ресурсы: нарезанные листочки бумаги, фломастеры, булавки.

Инструкция: Ведущий предлагает познакомиться и совершить это следующим образом: всем участникам группы необходимо сделать визитные карточки со своим тренинговым именем. Каждый вправе взять себе любое имя, которым он хочет, чтобы его называли в группе: свое настоящее, игровое, имя литературного героя, имя-образ. Затем, когда визитки готовы,

всем по очереди предлагается назвать свое имя, а потом рассказать историю его происхождения.

2. Способность работать в команде:

- Упражнение «Дом»

Цель: осознание своей роли в группе, стиля поведения.

Время: 15 минут.

Ресурсы: карточки с изображением животных.

Ход упражнения: участники делятся на 2 команды. Ведущий дает инструкцию: «Каждая команда должна стать полноценным домом! Каждый человек должен выбрать, кем он будет в этом доме – дверью, стеной, а может быть обоями или предметом мебели, цветком или телевизором? Выбор за Вами! Но не забывайте, что Вы должны быть полноценным и функциональным домом! Постройте свой дом! Можно общаться между собой».

Психологический смысл упражнения: Участники задумываются над тем, какую функцию они выполняют в этом коллективе, осознают, что все они нужны в своем «доме», что способствует сплочению.

- Игра «Передай эмоцию»

Цель: Развитие умения чувствовать состояние других людей.

Участникам предлагают по очереди передавать любую эмоцию, не повторяя друг друга с помощью жестов, мимики, пантомимы. Остальные должны догадаться, какую эмоцию им передали.

Практическое занятие № 7. «Правила обслуживания клиентов».

Зачет по учебной дисциплине «Основы профессиональной культуры молодого специалиста технического профиля» проводится в форме тестовых заданий.

Задания представлены в 4-х вариантах, которые определяются случайным образом.

В аудитории находятся одновременно все студенты. Вопросы имеют разный уровень сложности, поэтому правильные ответы позволяют получить разное количество баллов

В каждом варианте – 15 заданий: **задания на выбор одного правильного ответа части А (10 заданий):** по 1 баллу за правильный ответ; **задания части В (5 заданий):** по 2 балла за правильный ответ.

Максимальное количество баллов – 20

Оценивание происходит по пятибалльной системе.

Количество набранных баллов	Количественная оценка индивидуальных образовательных достижений	
	балл (отметка)	вербальный аналог
19-20	5	отлично
15-18	4	хорошо
11-14	3	удовлетворительно
менее 11	2	неудовлетворительно
не приступил к выполнению	2	неудовлетворительно

3. Условия реализации рабочей программы

3.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Реализация программы дисциплины требует наличия учебного кабинета «Основы культуры профессионального общения».

Оборудование учебного кабинета:

- посадочные места по количеству обучающихся;
- рабочее место преподавателя;
- комплект учебно-наглядных пособий «Основы культуры профессионального общения»;
- комплект контрольно-измерительных материалов;
- комплект учебно-методической документации.

3.2. Информационное обеспечение обучения

Перечень рекомендуемых учебных изданий, дополнительной литературы

Основные источники:

1. Шеламова, Г. М. Деловая культура и психология общения: учебник для начального профессионального образования / Г. М. Шеламова. — М.: Издательский центр «Академия», 2017. — Текст: непосредственный.

Дополнительная литература:

1. Борисова, В. М. Профессионально-личностная модель выпускника колледжа / В. М. Борисова. — Омск, 2018. — Текст: непосредственный.

2. Ботавина, Р. Н. Этика деловых отношений: учебное пособие / Р. Н. Ботавина. — М.: Финансы и статистика, 2007. — Текст: непосредственный.

3. Венедиктова, В. И. О деловой этике и этикете / В. И. Венедиктова. — М.: Институт новой экономики, 2000. — Текст: непосредственный.

4. Гуацаева, А. А. Самостоятельная работа как условие формирования профессиональной компетенции будущего специалиста / А. А. Гуацаева. — Ардон, 2014. — Текст: непосредственный.

5. Ишмухамедова, С. А. Умение работать в команде / С. А. Ишмухамедова. — М., 2018. — Текст: непосредственный.

6. Жигалева, О. Л. Формирование профессиональной культуры выпускника среднего специального учебного заведения / О. Л. Жигалева. — М., 2006. — Текст: непосредственный.

7. Как развивать командность (hr-solution.org)

8. Лавриненко, В. Н. Психология и этика делового общения: учебник / В. Н. Лавриненко. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. — Текст: непосредственный.

9. Сухарев, В. А. Этика и психология делового человека / В. А. Сухарев. — М.: ИТД ГРАНД, 2000. — Текст: непосредственный.

4. Фонд контрольно-оценочных средств

Фонд контрольно-оценочных средств предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, изучающих программу учебной дисциплины «Основы профессиональной культуры молодого специалиста технического профиля».

Фонд контрольно-оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации в форме зачета.

Комплект контрольно-оценочных средств разработан в соответствии с программой подготовки специалистов среднего звена по специальности:

11.02.16 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт электронных приборов и устройств.

Результаты освоения дисциплины, подлежащие проверке (умения, знания)

- У1 – соблюдать правила профессиональной этики,
- У2 – применять различные средства, техники и приемы эффективного общения в профессиональной деятельности, использовать приемы саморегуляции поведения в процессе межличностного общения;
- У3 – определять тактику поведения в конфликтных ситуациях, возникающих в профессиональной деятельности;
 - З1 – профессиональную терминологию
 - З2 – профессиональные компетенции своей специальности;
 - З3 – основы формирования культуры гражданина и будущего специалиста;
 - З4 – правила профессионального общения и этикета.

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Решать проблемы, оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях.

ОК 4. Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, обеспечивать ее сплочение, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 7. Ставить цели, мотивировать деятельность подчиненных, организовывать и контролировать их работу с принятием на себя ответственности за результат выполнения заданий.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

Приложения

Приложение 1

Задания текущего контроля

Модуль 1. Современные подходы к формированию профессиональной культуры обучающегося

1.3. Формирование основ профессиональной культуры обучающегося.

Практическое занятие № 1. «Профессиональный кодекс монтажника»

Составить профессиональный кодекс монтажника.

Практическое занятие № 2. «Общие правила поведенческого этикета»

Выбрать из предложенного текста правила поведенческого этикета.

Этикет поведения в любом общественном месте

Будучи в общественных местах, помните о следующем:

- Если возникла потребность остановиться в потоке людей, следует сначала отойти в сторонку.
- Не расталкивайте людей, если вам нужно пройти.
- Если вы случайно зацепили кого-то или наступили на ногу, следует извиниться.
- Свои вещи – сумку, портфель, скейт, музыкальный инструмент – нужно нести таким образом, чтобы не зацепить окружающих.
- Мусор следует бросать в урну или же забрать с собой до ближайшей урны.
- Стоит воздержаться от продолжительных объятий и поцелуев, даже между близкими людьми, влюбленными или супругами.
- Следует воздержаться от громких разговоров как по телефону, так и между собой, если вы с другом, супругом, супругой или в компании.
- Нужно воздержаться от обсуждения домашних дел и нюансов своей личной жизни.
- Во время общения стоит воздержаться от избыточной жестикуляции. Также не стоит чесаться, потирать руки, хрустеть костяшками пальцев.
- По улице мужчина идет слева от женщины. Исключение – военные, которые выполняют воинское приветствие (отдают честь) правой рукой.
- Не стоит показывать пальцем на людей и предметы.
- Нужно постоянно следить за своими детьми, чтобы они не мешали окружающим.

Отдельным блоком следует выделить правила этикета в помещениях общего назначения.

Этикет поведения в помещениях общего назначения

Правила хорошего тона и этикета в помещениях общего назначения таковы:

- В дверях мужчина пропускает вперед женщину, младший – старшего, рядовой сотрудник – начальника.
- Из равных по возрасту и статусу первым проходит тот, кто ближе к двери. Если расстояние до двери одинаковое, входящий пропускает выходящего.
- Следует придержать дверь, если кто-то идет следом.

- Если двери двустворчатые, придерживайтесь правила «правостороннего движения» и оставляйте левую створку для идущих навстречу.
- Вниз по лестнице первым идет мужчина, вверх – женщина. Если лестница темная или помещение незнакомое для женщины, вверх по лестнице первым идет мужчина.
- Сторону лестницы у перил следует уступать женщинам, пожилым людям и детям. Из двух людей одного пола уступает младший.
- В лифте стоящий ближе к кнопкам должен спросить у всех остальных этаж и нажать нужные кнопки.
- Зашедший в помещение первым здоровается с теми, кто уже находится внутри.
- Следует воздержаться от прослушивания музыки или просмотра фильмов без наушников.
- Не стоит разглядывать в упор кого-либо, даже если вас что-то заинтересовало в человеке.
- Женщинам позволительно не снимать в помещении шляпу и перчатки, однако они обязаны снимать шапку и варежки.
- Не иницируйте рукопожатие в туалетной комнате.

Правила поведения в общественном транспорте

Даже если вы давно обзавелись личным авто, вам следует усвоить правила поведения в общественном транспорте. И даже если вы едете автобусом от выхода из здания аэровокзала к трапу самолета, вам следует их соблюдать:

- Подождать, пока из транспорта выйдут все, кто собирался выйти на остановке, и только потом заходить в салон.
- Подождать, пока свободные места займут пожилые люди, инвалиды, родители с маленькими детьми, беременные, и только потом занять одно из оставшихся свободным мест.
- Следует занимать только одно сидячее место, если вы едете один. Не ставьте сумку на соседнее сиденье, не расставляйте широко ноги, мешая занять соседнее место.
- Если увидели знакомых в другом конце салона, поприветствуйте кивком и улыбкой.
- Мужчине следует выйти из общественного транспорта первым, затем подать руку и помочь выйти спутнице.

Не менее интересны нюансы этикета в заведениях, где можно перекусить и выпить кофе.

Правила поведения в кафе и ресторане

Оказавшись в кафе или ресторане, старайтесь не забывать о следующем:

- За одежду спутницы отвечает мужчина – помогает снять шубу или пальто и сдает верхнюю одежду спутницы в гардероб.
- В зале мужчина помогает сесть спутнице, отодвинув стул, и только после этого садится сам.

- Во время трапезы или ожидания заказа не следует ставить локти на стол. Как исключение, локти на стол может ненадолго поставить дама, но не джентльмен.

- Нельзя класть на стол посторонние предметы, не имеющие отношения к трапезе.

- При необходимости показать какой-либо предмет – телефон, книгу, что-то еще – просто передайте его из рук в руки.

- Пользоваться косметикой, причесываться, наводить прочий марафет следует исключительно в уборной.

- Не разговаривать по телефону за столом.

- При необходимости позвонить или принять звонок – извиниться и отлучиться из-за стола.

- Откашляться или чихнуть допустимо в сгиб локтя.

- Не следует брать прозрачный фужер или бокал жирными руками.

На самом деле, этикет за столом – это намного больший объем знаний, причем в разных странах он может отличаться. Будет лучше, если перед поездкой за рубеж вы ознакомитесь с правилами поведения в стране своего визита.

Правила поведения в театре и кинотеатре

Следить за поведением важно и нужно, помимо прочего, и в местах досуга:

- Приходить к началу спектакля и сеанса вовремя, без опозданий.

- Воздержаться от употребления пищи и напитков в зрительном зале.

- Выключить или перевести гаджеты в беззвучный режим на время киносеанса или спектакля.

- Не снимать происходящее, если организаторы запретили съемку.

- Сидеть спокойно, не наклоняться вправо-влево и вперед-назад, чтобы не мешать соседям и сидящим сзади вас.

- Пришедшим вдвоем нельзя сидеть, положив голову на плечо спутника, или наклонив голову в направлении друг к другу, т.к. это мешает сидящим сзади зрителям.

- Если на сеанс или спектакль пришли две пары М+Ж, в зрительном зале женщины сидят по центру, мужчины – с обеих сторон, каждый возле своей спутницы.

- В антракте перемещаться на выход вдоль ряда лицом к сидящим, а не спиной.

- Не стоит беседовать во время сеанса или спектакля – следует дожидаться окончания или антракта.

- Не следует жестикулировать, подпевать или отбивать такт ногой, если по ходу фильма или спектакля заиграла музыка.

Практическое занятие № 3. «Структура имиджа монтажника».

Используя разнообразные источники информации, студентам необходимо найти все возможные определения понятия «имидж», прокомментировать и свести их к единому определению.

Составить коллаж на тему: «Имидж монтажника».

Модуль 2. Особенности формирования профессиональной культуры будущего монтажника

2.1. Основные компоненты формирования профессиональной культуры

Практическое занятие № 4. «Вербальные и невербальные средства коммуникаций»

Задание 1. Вербальные средства коммуникации

1. Придумайте фразы со словами: *терпение, терпеливость, терпимость, толерантность.*

2. Продолжите фразы:

- Стало ясно, что трудности с каждым годом будут _____.

- Мы надеемся, что к концу года уровень производства начнет _____.

- Моя тревога _____ с каждым днем.

- Площадь засоленных почв _____ с каждым годом.

(*возрастать, увеличиваться, повышаться, усиливаться*)

3. Подберите синонимы к слову *сказал*.

4. Проведите эксперимент с партнером. Попробуйте во время разговора сделать непроницаемое лицо и никак не реагировать на слова собеседника. В другом разговоре попробуйте усердно кивать и преувеличенно отражать эмоции партнера. В третьем – примите ту же позу, что и собеседник, а когда он разговорится, резко измените ее. Внимательно следите за состоянием рассказчиков во всех экспериментах. Результат опишите в тетради.

Задание 2. Невербальные средства коммуникации

1. Рассмотрите картинки. Что вы можете рассказать об изображенных на них людях? Опишите каждый рисунок.



1.



2.



3.



4.



5.



6.



7.



8.

Сделайте вывод ответив на вопросы:

1. Каковы функции языка в общении?
2. Чем отличается официально-деловой стиль речи?
3. Как с помощью соответствующих жестов и позы можно попытаться снять напряженное состояние партнера?
4. Перечислите жесты, свидетельствующие об уверенном и неуверенном поведении собеседника.

Практическое занятие № 5. «Правила речевого этикета в профессиональном общении». Выполнить задания:

Задание № 1

Укажите, кто в ситуациях, описанных в таблице, по правилам этикета должен:

- 1) поздороваться первым;
- 2) подать руку (отметьте случаи, когда здороваться за руку не стоит);
- 3) поцеловать руку (отметьте случаи, когда подобный жест недопустим).

Место общения	1-й участник диалога	2-й участник диалога
Случайная встреча на улице	Молодая девушка Мужчина среднего (до 18 лет)	Мужчина среднего возраста
Семейное торжество	Пожилой гость	Ваша мама
Деловое совещание	Молодой мужчина, начальник	Пожилая сотрудница
Встреча в театре	Молодая семейная пара	Женщина 30-ти лет
Встреча на выставке	Знакомый юноша, студент	Ваша жена/ваш муж

Задание № 2

Прочитайте формулы отказа и подчеркните, какие ошибки допущены героями известных российских фильмов.

1 – Измерить температуру забортной воды не представляется возможным из-за отсутствия таковой! (м/ф «Приключения Капитана Врунгеля»).

2 – Совсем не пью. Не имею физической возможности (к/ф «Кавказская пленница»).

3 – На это я пойти не могу. Мне надо посоветоваться с шефом (к/ф «Бриллиантовая рука»).

4 – Нет уж, дудки, объясняйтесь сами! (к/ф «Ирония судьбы, или С легким паром»).

Задание № 3

Объясните, почему приведенные обращения кажутся нам неуместными и смешными. Подчеркните ошибки.

1 – Я не господин, господа все в Париже! (М. А. Булгаков «Собачье сердце»)

2 – Ты скажи, какая вина на мне, боярин!»

– Тамбовский волк тебе боярин!

(к/ф «Иван Васильевич меняет профессию»)

3 – Господа мазурики, дозволейте откусать? А то у меня при виде вашего пиршества после рабочей пайки аж голова закружилась! (к/ф «Место встречи изменить нельзя»)

4 – Гражданин, товарищ, барин, дай закурить... (к/ф «Трактор на Пятницкой»)

Модуль 3. Стратегия поведения в ситуациях общения

Тема 3.1. Конфликты в деловом общении

Практическое занятие № 6 «Способы разрешения конфликтных ситуаций».

Существуют разные способы выхода из конфликта. В ходе этой игры мы рассмотрим некоторые из путей выхода из конфликта.

1. Выберите наиболее типичные конфликтные ситуации.

2. Обсудить конфликтную ситуацию, предложить найти выход из этой ситуации.

Ситуация № 1

Учебная группа условно разделена на две микрогруппы (группировки), в которых и там и там, есть сильные лидеры, активисты, отличники. На протяжении учебного года идет конкуренция между ними за оценки, за учительское уважение, за авторитет перед группой, за первенство. Все это выражается в колких шутках, в насмешках в адрес друг друга. На переменах – «стычки», ссоры и даже были случаи драк. Эта ситуация напрягает всю группу. Как ребята конструктивно могут разрешить данную ситуацию?

Ситуация № 2

В учебную группу пришла новая девочка. Очень симпатичной внешности, хорошо одевается, хорошо учиться, отличается неординарностью и своеобразностью. Девочка сразу же заняла ведущие позиции перед преподавателями и сокурсниками – мальчишками. Посыпались записки, звонки с предложениями встретиться сходить в кино и т.д. Естественно девочкам в группе эта ситуация не нравится. Сначала «новенькая» была предупреждена о том, если такая «песня» будет продолжаться, то ей в этом образовательном учреждении не учиться. Но ничего не изменилось. Ее встретили на улице, и состоялся предметный разговор. Она же в ответ заявила, что ее не интересует мнение девочек. И вообще, с кем хочет, с тем и будет встречаться. Как добиться понимания?

Ситуация № 3

На перемене ты дал другу свой новенький, только что купленный мобильный телефон. Он вышел с ним в коридор, а ты остался в аудитории. Когда ты вышел в коридор, то увидел, что друг собирает с пола разломанный корпус твоего телефона. Оказывается, его толкнули пробегающие мимо ребята, и он уронил телефон, а сам он ни в чем не виноват. Ты знаешь, что тебя будут ругать родители. Что делать? Как не испортить отношения с другом? Как объяснить все родителям?

Тема 3.2. Правила обслуживания населения на предприятиях в сфере услуг.

Практическое занятие № 7 «Правила обслуживания клиентов».

Решить ситуации:

- В доставочной карточке указан номер 89771234567. На самом деле у клиента номер 89871234567, т.е. произошла опечатка в одной цифре. Клиент не заметил опечатку и подписал доставочную карточку. В результате опечатки водитель не смог позвонить клиенту и доставить отремонтированный товар в обговоренные сроки. Клиент обратился в фирму с претензией, так как уверен, что вы не выполнили своих обязанностей по договору доставки товара. Клиент узнает об опечатке только сейчас и во всем обвиняет приемщика, который «специально» указал неправильный номер телефона. Клиент естественно оправдывает себя тем, что он «доверял приемщику, а также торопился».

- Постоянный клиент обращается в фирму с требованием возврата денежных средств за отремонтированный товар».

- Вы разрабатывали мобильное приложение под ключ, однако ТЗ было слишком размыто. Клиента не устраивает интерфейс, а также отсутствие некоторого функционала.

Задания итоговой аттестации

Зачет по учебной дисциплине «Основы профессиональной культуры молодого специалиста технического профиля» проводится в форме тестовых заданий.

Вариант 1**Часть А****1. Неудачная форма выражения просьбы**

- а) будьте любезны
- б) мне нужно чтобы вы
- в) очень вас прошу

2. Свойства речи, придающие ей особую энергетику

- а) обаяние, артистизм
- б) уверенность, дружелюбие
- в) искренность, заинтересованность
- г) все ответы правильные

3. Признак, по которому газеты классифицируются на общеполитические, отраслевые, развлекательные и рекламные

- а) территориальный
- б) функциональный
- в) периодичность

4. Встреча официальных лиц с представителями прессы, телевидения, радио с целью информирования общественности по актуальным вопросам

- а) деловая беседа
- б) деловое совещание
- в) пресс-конференция

5. Автор высказывания «Единственная настоящая роскошь- это роскошь человеческого общения»

- а) Джек Лондон
- б) Марк Твен
- в) Сент-Экзюпери

6. К часто используемым официально-распорядительным документам относят

- а) приказ
- б) заявление
- в) автобиографию

7. Выбор формы обращения путем употребления местоимения «Вы» выявляется такими отношениями как

- а) родственное, дружеское, фамильярное
- б) вежливое, уважительное
- в) неформальное, доверительное

8. Compliments делаются относительно

- а) внешнего вида
- б) профессиональных способностей
- в) умений общаться
- в) все ответы правильные

9. Деловая этика включает в себя следующие принципы

- а) свобода, терпимость
- б) деловая обязанность
- в) все ответы правильные

10. Произведения, являющиеся образцом для совершенствования культуры речи

- а) газетные статьи
- б) классическая литература
- в) современная массовая литература

Часть В

1. Напишите не менее трех высших моральных ценностей.

2. Распределите номера перечисленных ниже свойств разных типов личности по соответствующим колонкам таблицы:

Тип «мыслитель»	Тип «художник»

- 1) математические способности;
- 2) способность к музыке;
- 3) способность к творческому самовыражению;
- 4) способность к систематизации информации;
- 5) способность к изобразительному искусству;
- 6) вербальные способности;
- 7) логическое мышление.

3. Дайте определение понятию «конфликт».

4. В каждом из столбцов укажите слово, которое является лишним:

I. Способы разрешения конфликта	II. Составляющие этикета	III. Способы общения
а) уклонение	а) речевой этикет	а) коммуникативная
б) опережение	б) дистантное общение	б) императивная
в) компромисс	в) некорректность	в) перцептивная
г) сотрудничество	г) имидж делового человека	г) интерактивная

5. Дайте аргументированный ответ на вопрос:

«Отчего бывают «лидеры» и «тихони»? Одних постоянно куда-то выбирают, а другие все время в «болоте _____»».

Вариант № 2

Часть А

1. Речевая формула, которая НЕ является удачной при знакомстве

- а) а кто Вы такой?

- б) давайте познакомимся
- в) разрешите с Вами познакомиться

2. Название группы газет, которые классифицируются по территориальному признаку

- а) утренние и вечерние
- б) общеполитические, отраслевые, развлекательные и рекламные
- в) федеральные, региональные и местные

3. Умение быть самим собой в контактах с другими людьми

- а) аутентичность
- б) вежливость
- в) тактичность

4. _____ должна гуманизировать, облагораживать общение между людьми:

- а) мораль
- б) этика
- в) норма

5. Иногда в качестве наказания ребенка оставляют одного в комнате.

Тип темперамента, для которого подобное наказание окажется самым слабым

- а) сангвиник
- б) флегматик
- в) холерик
- г) меланхолик

6. Свойства темперамента

- а) врожденные
- б) приобретенные

7. Показатель культуры речи, который характеризует качественную и количественную стороны речи:

- а) словарный состав и словарный запас
- б) произношение
- в) грамматика

8. Сторона общения, которая проявляется во взаимном обмене информацией между партнерами по общению

- а) интерактивная
- б) перцептивная
- в) коммуникативная

9. Сфера общества, которая представляет собой систему исторически сложившихся упорядоченных связей и отношений между различными видами общности людей

- а) социальная
- б) духовная
- в) политическая.

10. Согласно утверждению психологов, лишь 7 % значимости при общении люди придают

- а) словам
- б) мимике и жестам
- б) интонации.

Часть В

1. Дайте определение личности.

2. Назовите признаки, характеризующие человека как личность.

3. Объясните, как соотносить руководство и лидерство в коллективе.

4. Какие из данных особенностей характеризуют человека как личность, а какие как индивид?

Целеустремленность, упрямство, вдумчивость, высокая эмоциональность, старательность, цельность, приятный голос, общественная активность, критичность ума, прекрасная дикция, средний рост, музыкальность, вспыльчивость, моральная воспитанность, низкая адаптация в темноте, трудолюбие, плохая пространственная координация, голубые глаза, хороший слух, идейная убежденность, внимательность, подвижность.

5. Предположите и обоснуйте ответ на вопрос: Какой способ разрешения конфликта является наиболее неэффективным при разрешении конфликта?

Вариант № 3

Часть А

1. Прием повышения эффективности общения, основанный на частом произнесении вслух имени и отчества партнера по общению

- а) «имя собственное»
- б) «золотые слова»
- в) «зеркало отношений».

2. Жизнь в согласии с самим собой, без страха, без напрасных надежд и мечтаний, внутренняя умиротворённость

- а) счастье
- б) свобода
- в) проницательность.

3. К понятию «культура профессиональной речи» относят

- а) владение терминологией данной специальности
- б) умение строить выступление на профессиональную тему
- в) умение организовать профессиональный диалог и управлять им
- г) все ответы правильные

4. Обмен мнениями по вопросу в соответствии с определенными правилами процедуры и с участием всех или отдельных её участников

- а) деловая беседа
- б) деловое совещание
- в) деловая дискуссия

5. Стенические – это эмоции, которые

- а) уменьшают активность, энергию человека (тоска, печаль, уныние)
- б) повышают активность, энергию человека (радость, гнев, ненависть)
- в) включают в себя настроение, аффект, стресс, фрустрацию

6. Этикет, прежде всего, формируется в соответствии с нравами и

- а) нормами
- б) обычаями
- в) все ответы правильные

7. Процесс взаимодействия, в котором происходит обмен деятельностью, информацией, опытом, предполагает достижение определенного результата, решение конкретной проблемы или реализацию определенной цели

- а) общение
- б) деловое общение
- в) конфликтное общение

8. Этикет – это культура общения людей, которая основана на _____ правил, которые вырабатывались человечеством

- а) несоблюдении
- б) соблюдении
- в) игнорировании

9. К эмоционально-волевой сфере относятся

- а) мышление и речь
- б) эмоции и чувства
- в) внимание и память

10. Сложнее, чем эмоции, постоянное, устоявшееся отношение человека

- а) эмоции
- б) воля
- в) чувства

Часть В

1. В чем заключается значение (функции) делового общения?

2. Дополните предложения:

- а) _____ человека познается и проявляется в деятельности.
- б) _____ деятельность – категория _____, она носит _____ характер
- в) Деятельность – это процесс не _____, а _____ и сознательно регулируемый.

3. Перечислите особенности деятельности.

4. Вставить пропущенные слова в следующих высказываниях.

- Низшим уровнем объединения людей является
- Высшая форма организованной группы – это

5. Дайте определение понятию. Лидерство – это

Вариант № 4

Часть А

1. Речевая формула, которая НЕ является удачной при приглашении кого-либо

- а) позвольте пригласить вас

- б) будем рады видеть вас
- в) вам следует явиться к вам на презентацию

2. Моральная категория, которую обычно определяют, как способность человека критически оценивать свои поступки и переживать своё несовершенство

- а) добро
- б) совесть
- в) зло

3. Характер – это

а) индивидуально-психологические особенности человека, проявляющиеся в деятельности и являющиеся условием успешности ее выполнения

б) характеристика человека со стороны динамических особенностей его психической деятельности

в) индивидуально-своеобразные сочетания постоянных существенных свойств личности, проявляющихся в ее поведении.

4. Уровень развития способностей, который обеспечивает создание нового, оригинального

- а) репродуктивный
- б) творческий

5. В деловом стиле речи приняты следующие нормы: слово должно употребляться с учетом его

- а) лексического значения
- б) стилистической окраски
- в) все ответы правильные

6. Взаимоотношения, которые возникают и функционируют в процессе подготовки и проведения общественных и других мероприятий в группе

- а) служебные
- б) внеслужебные
- в) общественно – политические

7. Преувеличенное развитие одних черт характера по сравнению с другими, в результате которого ухудшается взаимодействие с окружающими людьми это:

- а) темперамент
- б) акцентуация характера
- в) черта характера

8. Темперамент можно переделать коренным образом

- а) да
- б) нет

9. Укажите верное утверждение

- а) темперамент и характер по сути - одно и то же
- б) темперамент и характер никак не связаны между собой
- в) особенности темперамента могут оказывать воздействие на развитие определенных сторон характера

10. Общение, обеспечивающее успех какого-либо дела и создающее условия для сотрудничества людей

- а) формально-ролевое
- б) деловое
- в) примитивное

Часть В

1. Установите соответствие между героями мультфильма и типами их темперамента.

- | | |
|--------------|----------------|
| 1) Вини-Пух; | а) холерик; |
| 2) ослик ИА | б) сангвиник; |
| 3) Тигра | в) флегматик; |
| 4) сова | г) меланхолик. |

2. Подберите к каждому пункту в левой колонке определения из правой колонки.

1. Знания	а) способы успешного выполнения действий;
2. Умения	б) склонность человека к определенным действиям, которая часто переживается им как потребность действовать именно так, как иначе;
3. Навыки	в) система понятий, усвоенных человеком;
4. Привычки	г) автоматизированные способы выполнения человеком сознательных действий, возникшие в результате длительных упражнений

3. Относится ли к видам делового общения деловые переговоры, деловые совещания, публичные выступления?

- а) да
- б) нет.

4. Расставьте стрелки, указывающие на определение (значение) соответствующего вида конфликта:

Внутриличностный более людей	Столкновение интересов двух и
Межличностный групп	Столкновение интересов двух
Межличностно-групповой направленных	Столкновение противоположно
мотивов одной личности	
Межгрупповые и группой	Столкновение между личностью

5. Что из перечисленного относится к общим причинам конфликта, а что к частным?

- а) социально-политические и экономические
- б) неудовлетворенность условиями труда
- в) нарушение служебной этики
- г) социально-демографические
- д) социально-психологические

е) различия в целях и средствах их достижения

4. Шкала оценки образовательных достижений

Задания представлены в 4-х вариантах, которые определяются случайным образом.

В аудитории находятся одновременно все студенты. Вопросы имеют разный уровень сложности, поэтому правильные ответы позволяют получить разное количество баллов

В каждом варианте – 15 заданий: **задания на выбор одного правильного ответа части А (10 заданий):** по 1 баллу за правильный ответ; **задания части В (5 заданий):** по 2 балла за правильный ответ.

Максимальное количество баллов – 20

Оценивание происходит по пятибалльной системе.

Количество набранных баллов	Количественная оценка индивидуальных образовательных достижений	
	балл (отметка)	вербальный аналог
19-20	5	отлично
15-18	4	хорошо
11-14	3	удовлетворительно
менее 11	2	неудовлетворительно
не приступил к выполнению	2	неудовлетворительно

ЭТАЛОН ОТВЕТОВ

Вариант № 1

Часть А

1б 2г 3б 4в 5в 6а 7б 8в 9в 10б

Часть В

1. Добро, совесть, свобода, долг, честь, достоинство, счастье, любовь
2. «мыслитель» (1, 4, 6, 7)
«художник» (2, 3, 5)
3. Конфликт – это столкновение сторон, мнений, сил.
4. I. б) II. в) III. б)
5. Предполагается творческий ответ студента

Вариант № 2

Часть А

1а 2в 3в 4а 5б 6а 7а 8в 9а 10а

Часть В

1. Личность – социальное существо, включённое в общественные отношения, участвующие в общественном развитии и выполняющие определённую общественную роль.

2. 1) Система взглядов и отношений к внешнему миру.
- 2) Требования к самому себе.

- 3) Система оценок и самооценка.
3. Рассуждение студента.
- 4.

Личность	Индивид
Целеустремлённость	Приятный голос
Упрямство	Прекрасная дикция
Вдумчивость	Средний рост
Высокая эмоциональность	Музыкальность
Старательность	Вспыльчивость
Общественная активность	Низкая адаптация в темноте
Критичность ума	Голубые глаза
Моральная воспитанность	Хороший слух
Трудолюбивые	Подвижность
Плохая пространственная координация	
Идейная убеждённость	
Внимательность	

5. Конфронтация, так как ориентирована на то, чтобы, действуя активно и самостоятельно, добиваться осуществления собственных интересов без учета интересов других сторон, непосредственно участвующих в конфликте, а то и в ущерб им. Применяемый способ разрешения конфликта стремится навязать другим свое решение проблемы, надеется только на свою силу и не приемлет совместных действий. При этом проявляется волевой напор, желание любым путем, включая силовое давление, административные и экономические санкции, запугивание, шантаж; принудить человека принять оспариваемую точку зрения, во что бы то ни стало принять им точку зрения, одержать победу в конфликте.

Вариант № 3

Часть А

1а 2а 3г 4в 5б 6в 7б 8б 9а 10а

Часть В

1.

а. Способствует эффективному достижению целей производства (выработка стратегии и тактики совместных действий, поиск решения поставленных задач);

б. Подбор и расстановка кадров, работа с людьми;

в. Способствует созданию оптимального морально-психологического климата в коллективе

2.

а) психика;

б) категория социальная, общественный характер;

в) не пассивный, а активный.

3. Общественный характер, целенаправленность, плановость, систематичность.

4.

- группа
- коллектив

5. Лидерство – это процесс межличностного влияния, порождаемый структурой и характером взаимоотношений в каждой конкретной группе

Вариант № 4

Часть А

1в 2б 3в 4б 5в 6в 7б 8б 9в 10б

Часть В

1. 3-а) 1-б) 2-г) 4-в)

2. 1.-в); 2.-а); 3.-г); 4.-б)

3 б)

4. Внутрличностный – это столкновение противоположно направленных мотивов одной личности;

Межличностный – это столкновение интересов двух и более людей;

Межличностно-групповой – это столкновение между личностью и группой;

Межгрупповые – это столкновение интересов двух групп.

5. Общие причины конфликта: а), г), д)

Частные причины конфликта: б), в), е)

5. Информационное обеспечение обучения

Оборудование и технологическое оснащение рабочих мест: персональные компьютеры, выход в Интернет, мультимедиапроектор, интерактивная доска.

Лицензионное программное обеспечение: пакет прикладных программ MS Office.

Приложение 3

Диагностика для преподавателей по формированию профессиональной культуры у обучающихся в учебно-воспитательном процессе

Данная диагностика направлена на выявление основных качеств, формирующихся в учебно-воспитательном процессе у обучающихся на занятиях.

Цель: выявить качества, которые, формируются в учебно-воспитательном процессе у обучающегося.

Задачи:

- Разработать вопросы для опроса педагогов;
- Провести анкетирование для выявления качеств, которые формируются на занятиях;
- Проанализировать и сравнить ответы респондентов;

Диагностика проводится среди преподавателей в начале и в конце учебного года.

Уважаемые коллеги, предлагаем Вам перечень качеств, которые, на наш взгляд, формируются в учебно-воспитательном процессе у обучающегося на Ваших УД, МДК, ПМ по специальности: 11.02.16 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт электронных приборов и устройств.

Определите одну из четырех позиций: всегда, иногда, не считаю необходимым.

№	Основные качества	всегда	иногда	не считаю необходимым
1	Наличие собственного взгляда на состояние политики и экономики			
2	Наличие навыков межличностного общения			
3	Способность работать в команде			
4	Уважение иных культур, особенности обычаев			
5	Способность к саморазвитию и самообразованию			
6	Адаптация к новым ситуациям			
7	Стремление к здоровому образу жизни			
8	Владение компьютером и современными информационными технологиями			
9	Способность к сбору и анализу информации			
10	Умение применять основы аргументации, мастерства убеждения как составляющие профессиональной культуры			
11	Вести полемику, дискуссию в соответствии с требованиями к речевой культуре			
12	Владеть способами предотвращения и прекращения конфликтов			
13	Владение способами профессиональной речевой культуры в устной и письменной форме			
14	Управление проектами			
15	Системное мышление. Умение работать с системами, видеть их составляющие и понимать, за счет чего они работают			
16	Работа в условиях неопределённости			
17	Навыки художественного творчества			
18	Межотраслевая коммуникация			

19	Клиентоориентированность			
20	Бережливое производство			

Критерии оценивания:

От 60 % ответов «всегда» – преподаватель понимает значимость формирования профессиональной культуры в своей деятельности, в достаточной мере формирует ПК обучающихся.

От 30 % ответов «всегда» – преподаватель понимает значимость формирования профессиональной культуры, но не ставит целью формировать все перечисленные выше компоненты.

Ниже 10 % ответов «всегда» в – формирование перечисленных выше компонентов ПК не является значимым в работе педагога и носит эпизодический характер.

Раздел 4. Формирование профессиональной культуры обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих

4.1. Пояснительная записка

Учебно-методический комплекс по учебной дисциплине «Основы профессиональной культуры обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих» разработан в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов по специальностям 15.01.15 Сварщик, 23.01.17 Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей, 26.01.06 Судоводитель-помощник механика маломерного судна, 35.01.11 Мастер сельскохозяйственного производства

Учебный курс «Основы профессиональной культуры обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих» является элективным курсом.

Цель учебного курса: формирование у студентов целостной системы знаний и представлений об основах деловой культуры и профессиональной этики квалифицированных рабочих и служащих технического профиля, приобретение практических навыков их применения, необходимых для профессиональной деятельности будущих специалистов.

Задачи учебного курса:

- сформировать основы профессиональной культуры обучающихся;
- способствовать формированию у обучающихся творческой активности, способности самостоятельно мыслить, умения решать сложные проблемные ситуации на предприятиях агропромышленного комплекса и в социуме, ориентироваться на рынке труда.

Формирование профессиональной культуры студента осуществляется в двух направлениях:

- развитие профессиональной индивидуальности (овладение необходимыми знаниями и умениями)
- формирование личности будущего специалиста

Единство этих двух направлений позволяет получить гармонично развитого, конкурентоспособного выпускника.

Процесс формирования профессиональной культуры студента включает в себя следующие основные элементы:

- теоретическую и практическую подготовку по выбранной профессии
- формирование исследовательской деятельности
- гуманитарную и мировоззренческую подготовку
- формирование навыков самостоятельной творческой деятельности

Данный курс является важным элементом в структуре подготовки современного специалиста, так как включает разделы: этика и культура поведения, психологические стороны делового общения, проявление индивидуальных осо-

бенностей личности в деловом общении, конфликты в деловом общении, решение ситуационных задач в сфере сельского хозяйства. Необходимость этической подготовки диктуется современной социокультурной ситуацией в России, всей традицией мировой общественной мысли, которая всегда была самым непосредственным образом связана с этическим знанием.

Каждый человек уникален и неповторим. Знать себя, управлять собой, ощущать радость общения, адаптироваться в новых условиях, жить в согласии с другими, а также научиться слышать, слушать и понимать человека – основные задачи изучаемой дисциплины.

Приоритетными направлениями в преподавании предмета является выбор методик в новых условиях, определяющихся общими принципами: переход к деятельностному и личностно-ориентированному образованию; переход от освоения определенной суммы знаний – к умениям их применять, самостоятельно добывать, пополнять и развивать; вариативность образования; приближение образования к современным потребностям страны, востребованностью его результатов к практической деятельности и повседневной жизни.

В программу включено содержание, направленное на формирование у студентов компетенций, необходимых для качественного освоения ОПОП СПО на базе среднего общего образования.

Организация-разработчик: ГПОУ ЯО Рыбинский транспортно-технологический колледж

Разработчик:

Творогова Ольга Алексеевна – заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

4.2. Рабочая программа «Основы формирования профессиональной культуры обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих»

1. Паспорт рабочей программы

1.1. Область применения рабочей программы

Рабочая программа учебной дисциплины «Основы профессиональной культуры» является вариативной частью программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования (ФГОС СОО; Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.02.2012 №413; с изменениями и дополнениями от 29.12.2014, 31.12.2015, 29.06.2017), предъявляемыми к структуре, содержанию и результатам освоения учебного предмета.

1.2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Учебная дисциплина «Основы профессиональной культуры» относится к общеобразовательным дисциплинам и входит в вариативную часть цикла.

1.3. Цель и планируемые результаты освоения учебной дисциплины:

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен уметь:

- организовывать собственную деятельность
- выбирать методы и способы выполнения профессиональных задач
- грамотно проводить презентации
- общаться с коллегами, руководством, подчинёнными и клиентами

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен знать:

- профессиональную терминологию
- правила профессионального этикета
- профессиональные компетенции своей профессии
- основы формирования общей и профессиональной культуры гражданина

нина

В итоге освоения содержания учебной дисциплины « Основы профессиональной культуры» обучающиеся должны достичь следующих результатов:

1. Предметные:

- освоение знаний, умений и способов деятельности, необходимых для соответствующей профессиональной деятельности

2. Метапредметные:

- овладение навыками учебной, научно-исследовательской, проектной и социальной деятельности
- умение использовать полученные знания в познавательной и практической деятельности; умение самостоятельно планировать и осуществлять учебную деятельность; умение построить индивидуальную образовательную и профессиональную траекторию

3. Личностные:

- осознание Российской гражданской идентичности
- целенаправленное развитие личности на основе духовно-нравственных традиций народов Российской Федерации, её исторических и культурных обычаев
- наличие мотивации к обучению и личностному развитию
- готовность к самостоятельности, саморазвитию
- сформированность личности законопослушного гражданина Российской Федерации

1.4. Количество часов на освоение программы учебной дисциплины:

- максимальная учебная нагрузка обучающегося – 26 часов, в том числе:
- обязательная аудиторная учебная нагрузка – 26 часов
- теоретические занятия – 10 часов
- лабораторные и практические занятия- 16 часов

2. Структура и содержание учебной дисциплины

2.1. Объём учебной дисциплины и виды учебной деятельности

Вид учебной деятельности	Объём часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	36
Обязательные аудиторные учебные занятия (всего), в том числе:	26
Теоретические занятия	10
Практические занятия	16
Самостоятельная работа обучающихся	10
Итоговая аттестация- зачёт	

2.2. Тематический план

№ п/п	Наименование тем занятий	Количество часов аудиторной работы
1	Модуль 1. Современные подходы к формированию профессиональной культуры	8
2	Модуль 2. Механизмы и способы формирования профессиональной культуры квалифицированных рабочих, служащих	12
3	Модуль 3. Особенности формирования профессиональной культуры квалифицированных рабочих, служащих	5
	Зачёт	1
	Всего	26

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала	Объём часов
Модуль 1	Современные подходы к формированию профессиональной культуры обучающегося	8
Тема 1.1. Формирование основ профессиональной культуры обучающихся	1. Понятие профессиональной культуры. Составляющие профессиональной культуры	1
	2. Морально-нравственные требования к профессиональному поведению квалифицированного рабочего, служащего	2
	Практическое занятие № 1	
	Взаимосвязь профессиональных компетенций с профессиональной культурой	1
Тема 1.2. Основные направления формирования профессиональной культуры обучающихся	1. Эстетический компонент профессиональной культуры обучающегося	1
	2. Значение эстетической культуры для профессиональной деятельности квалифицированного рабочего, служащего	2
	Практическое занятие № 2	
	Анализ уровня эстетической культуры и её роль	1

	в профессиональной культуре квалифицированного рабочего, служащего	
Модуль 2	Механизмы и способы формирования профессиональной культуры квалифицированного рабочего, служащего	12
Тема 2.1. Основные компоненты формирования профессиональной культуры	1. Значение и особенности делового общения в процессе трудовых отношений	2
	2. Психологические особенности профессиональной культуры в процессе контактов с клиентами	2
	Практическое занятие № 3	
	Основы эффективной коммуникации с коллегами, руководством, подчинёнными, клиентами	2
Тема 2.2. Деловой этикет в профессиональном общении	1. Понятие и структура делового этикета	1
	2. Соотношение этики и этикета в профессиональном общении	1
	3. Значение культуры речи для успешности специалиста	2
	Практическое занятие № 4	
	Основные правила культуры речи в профессиональных коммуникациях	2
Модуль 3	Особенности формирования профессиональной культуры квалифицированных рабочих, служащих	5
Тема 3.1. Соответствие профессиональной культуры квалифицированного рабочего, служащего требованиям современного рынка труда	1. Особенности современного рынка труда.	1
	2. Планирование профессионального становления личности	1
Тема 3.2. Социально-правовая поддержка профессионального развития специалиста	1. Нормативно-правовые акты, регламентирующие социально-правовую поддержку профессионального развития специалиста	1
	Практическое задание №5	
	Ролевая игра « Я- профессионал»	2
зачёт		1
итого		26

3. Содержание ППК «Формирование профессиональной культуры обучающихся»

Модуль 1.Современные подходы к формированию профессиональной культуры обучающихся»

1.1. Формирование основ профессиональной культуры обучающихся

Теоретическая часть:

Профессиональная культура – варианты понятий термина. Основные составляющие общей и профессиональной культуры; профессионально-образовательная культура. Профессиональные условия и факторы, оказывающие влияние на формирование профессиональной культуры квалифицированного рабочего, служащего. Роль учебно-воспитательной работы в процессе формирования профессиональной культуры, связь сформированных личностных результатов с успешностью молодого специалиста на рынке труда. Соответствие профессионально-образовательной культуры требованиям ФГОС СПО.

Практическая работа:

1. Анализ определений «культура», «профессиональная культура».

2. Компоненты общей и профессиональной культуры.

Практическое занятие № 1. Взаимосвязь профессиональных компетенций с профессиональной культурой.

1.2. Основные направления формирования профессиональной культуры.

Теоретическая часть.

Профессиональная направленность, профессиональные компетенции, профессионально-образовательная деятельность, эстетическое воспитание, эстетика трудовых отношений, гуманистическое воспитание, необходимость непрерывного профессионального обучения.

Практическая работа.

1. Характеристика компонентов профессиональной культуры.

2. Основы профессионально-образовательной культуры.

3. Эстетическая составляющая трудовых отношений.

Практическое занятие № 2. Анализ уровня эстетической культуры и её роль в профессиональной культуре квалифицированного рабочего, служащего.

Модуль № 2. Механизмы и способы формирования профессиональной культуры квалифицированного рабочего, служащего

2.1. Основные компоненты формирования профессиональной культуры.

Теоретическая часть.

Профессиональная компетентность и профессиональные компетенции. Особенности делового общения в процессе трудовых отношений. Система профессиональных, научно-теоретических и творческих задач, формирующих профессиональную культуру выпускника – квалифицированного рабочего, служащего. Психологические особенности делового общения с коллегами, руководством, клиентами.

Практическая работа.

Значение уровня профессиональной культуры при прохождении собеседования при поиске работы и трудоустройстве. Необходимые составляющие профессиональной культуры соискателя при прохождении собеседования.

Практическое занятие №3. Основы эффективной коммуникации с коллегами, руководством, подчинёнными, клиентами.

2.2. Деловой этикет в профессиональном общении.

Теоретическая часть.

Понятие этики и этикета, их соотношение. Принятые в профессиональном сообществе правила делового этикета. Нормы делового этикета в профессиональной среде. Владение профессиональной терминологией. Значение соблюдения норм делового этикета для успешной коммуникации в профессиональной среде. Речевой этикет и культура речи профессионала.

Практическая часть.

Определение основных компонентов делового этикета. Практическое значение соблюдения норм делового этикета для успешности специалиста. Коммуникативная целесообразность речевого этикета. Необходимые критерии культуры профессиональной речи.

Практическое занятие № 4. Основные правила культуры речи в профессиональных коммуникациях. Использование профессиональных терминов и понятий в профессиональной среде.

Модуль № 3. Особенности формирования профессиональной культуры квалифицированных рабочих, служащих

3.1. Соответствие профессиональной культуры квалифицированного рабочего, служащего требованиям современного рынка труда.

Теоретическая часть.

Современный рынок труда и его запросы. Профессиональные компетенции и их сочетание с уровнем профессиональной культуры молодого специалиста. Условия успешности построения профессиональной карьеры, влияние гармоничного сочетания профессиональных компетенций и профессиональной культуры для карьерного роста специалиста.

Практическая часть.

Анализ личностных профессиональных возможностей, ошибки и затруднения при построении профессиональной карьеры. Возможности для успешной профессиональной реализации специалиста.

Практическое занятие № 5. Ролевая игра «Я – профессионал».

3.2. Социально-правовая поддержка профессионального развития специалиста.

Теоретическая часть.

Государственные нормативно-правовые акты, регламентирующие и сопровождающие молодого специалиста в период адаптации на рабочем месте в начале трудовой деятельности, возможность расширения профессиональной компетентности, процедуры независимой сертификации.

Практическая часть.

Основные требования и нормы, их использование при адаптации молодого специалиста на производстве; возможность повышения квалификации и по-

лучение смежных профессий; расширение профессиональных возможностей молодого специалиста.

Практическое занятие № 6. Как повысить свои профессиональные возможности.

4. Условия реализации рабочей программы

4.1. Требования к материально-техническому обеспечению

- наличие учебного кабинета «Основы профессиональной культуры»
- оборудование учебного кабинета: рабочее место преподавателя; рабочие места по количеству обучающихся; комплект учебно-наглядных пособий; комплект контрольно-измерительных материалов; комплект учебно-методической литературы.

4.2. Основная литература:

Шеламова, Г. М. Деловая культура и психология общения / Г. М. Шеламова. — М.: Издательский центр «Академия», 2017. — Текст: непосредственный.

Дополнительная литература:

1. Борисова, В. М. Профессионально-личностная модель выпускника колледжа / В. М. Борисова — Омск, 2018. — Текст: непосредственный.

2. Сухарев, В. А. Этика и психология делового человека / В. А. Сухарев. — М.: ИТД ГРАНД, 2000. — Текст: непосредственный.

3. Жигалёва, О. Л. Формирование профессиональной культуры выпускника среднего специального учебного заведения / О. Л. Жигалева. — М., 2006. — Текст: непосредственный.

4.3. Материалы для диагностики

1. Анкета для первокурсников

Вам необходимо выбрать правильные, на Ваш взгляд, варианты ответов:

1. Профессиональная культура – это

а. Определённая степень овладения человеком приёмами и способами решения профессиональных задач в какой-либо области профессиональной деятельности

б. Специальные знания, умения, навыки, которые позволяют человеку быть мастером в выбранной им сфере деятельности в. Умение культурно общаться с руководством, коллегами

2. Чем измеряется степень владения профессиональной культурой?

а. Квалификационным разрядом и квалификацией

б. Опытном производственной деятельности

в. Трудовым стажем

3. Где возможно овладеть профессиональной культурой?

а. Во время работы на производстве

б. Во время обучения в профессиональном образовательном учреждении и при прохождении производственной практики на предприятии

в. В процессе самообразования

4. Культура профессиональной речи специалиста – это

- а. Умение общаться на профессиональной основе в процессе выполнения производственных задач
- б. Умение грамотно излагать свои мысли

5. Какое влияние оказывает наличие профессиональной культуры соискателя при прохождении собеседования при поиске работы и трудоустройстве?

- а. Благоприятное впечатление на потенциального работодателя, заинтересованность в работнике
- б. Приятное общение с собеседником

6. Какое значение для работодателя имеет наличие у работника профессиональной культуры?

- а. Важное значение
- б. Не имеет значения

7. Для успешного профессионала владение профессиональной культурой

- а. Является обязательным
- б. Не является обязательным

8. Для успешного карьерного роста

- а. Необходим высокий уровень профессиональной культуры
- б. Достаточно средних показателей профессиональной культуры
- в. Не имеет значения наличие либо отсутствие профессиональной культуры

9. Профессиональная культура

- а. Имеет постоянное значение
- б. Изменяется в связи с изменениями науки, техники и технологий

Ответьте на вопросы, укажите правильные, на Ваш взгляд, варианты ответов из перечисленных

вопрос	ответ
1	а, б, в
2	а, б, в
3	а, б, в
4	а, б
5	а, б
6	а, б
7	а, б
8	а, б
9	а, б

2. Анкета для работодателей

Раздел 1. «Оценка удовлетворённости качеством подготовки выпускников»

Для ответов используется оценка от 1 до 10, где 1- абсолютная неудовлетворённость, 10- абсолютная удовлетворённость.

1. Насколько Вы удовлетворены уровнем теоретической подготовки выпускников ГПОУ ЯО Рыбинского транспортно-технологического колледжа?

1.1 Актуальностью теоретических знаний

1.2 Соответствием теоретических знаний квалификации

1.3 Умением применять теоретические знания в профессиональной деятельности

2. Насколько Вы удовлетворены уровнем практической подготовки выпускников колледжа?

2.1 Актуальностью практических навыков

2.2 Достаточностью их для практического применения

2.3 Умением применять их в нестандартных ситуациях

3. Насколько Вы удовлетворены способностью выпускников к адаптации?

3.1 Быстротой адаптации

3.2 Стрессоустойчивостью

3.3 Умением восстанавливать силы –

4. Насколько Вы удовлетворены коммуникативными качествами выпускников колледжа?

4.1 Способностью налаживать контакты в коллективе, работать в команде

4.2 Культурой общения

4.3 Способностью выстраивать контакты с потребителями услуг , клиентами-

5. Насколько Вы удовлетворены исполнительской дисциплиной выпускников колледжа?

5.1 Выполнением должностных обязанностей

5.2 Соблюдением внутренней дисциплины и самоорганизованностью

6. Насколько Вы удовлетворены способностью выпускников колледжа к самообразованию?

6.1 Стремлением к самообразованию

6.2 Способностью самостоятельно усваивать новые знания и технологии

7. Насколько Вы удовлетворены способностью выпускников колледжа применять правовые знания в профессиональной деятельности?

7.1 Владение основами законодательства

7.2 Владение нормативно- правовыми актами РФ

8. Насколько Вы удовлетворены дополнительными знаниями и умениями выпускников колледжа?

8.1 Знанием инновационных методов, технологий

8.2 Владением информационными технологиями

8.3 Правовыми, экономическими и др. знаниями

Раздел 2. «Мнение работодателя о качестве подготовки выпускников»

При заполнении этого раздела выбрать оптимальные, на Ваш взгляд, ответы.

1. Какое количество выпускников нашего колледжа принято Вами на работу?

2. Вы намерены в настоящее время и в будущем принимать наших выпускников на работу?

2.1 ДА

2.2 Намерены, при наличии определённых условий

2.3 НЕТ

3. Вы желаете развивать деловые партнёрские связи с нашим колледжем?

3.1 ДА

3.2 НЕТ

4. Намерены ли Вы рекламировать наших выпускников другим работодателям?

4.1 ДА

4.2 Да, но не всех

4.3 НЕТ

5. Укажите основные достоинства в подготовке выпускников нашего колледжа

5.1 Высокий уровень теоретических знаний

5.2 Высокий уровень практической подготовки

5.3 Владение современными методами и технологиями деятельности

5.4 Готовность выпускников к быстрому реагированию в сложных ситуациях

5.5 Высокий уровень производственной дисциплины

5.6 Желание выпускников к саморазвитию и самообразованию

5.7 Владение коммуникативными навыками

3. Анкета для выпускников колледжа

Анкета для студентов, имеющих опыт прохождения производственной практики на предприятиях, об определении необходимости формирования профессиональной культуры

При ответах оценивать необходимость по шкале от 0 до 5, где 5 – наивысший балл

1. Насколько Вы удовлетворены уровнем своей теоретической подготовки для прохождения производственной практики? –

2. Насколько Вы удовлетворены уровнем своей практической подготовки в колледже? –

3. Насколько Вы удовлетворены своими коммуникативными качествами? –

4. Насколько Вы удовлетворены соответствием своей исполнительской дисциплины требованиям работодателей? –

5. Насколько Вы удовлетворены уровнем своих компетенций в области трудового права? –

6. Насколько Вы удовлетворены своими компетенциями в сфере делового этикета? –

7. Насколько Вы удовлетворены своими дополнительными знаниями и умениями в различных сферах деятельности? –

8. Насколько Вы способны к саморазвитию и самообразованию? –

9. Насколько Вы удовлетворены состоянием своего здоровья и физической формой? –

Приложение

Программа повышения квалификации для работников профессиональных образовательных организаций ЯО «Формирование профессиональной культуры обучающихся»

1. Характеристика программы

1.1. Актуальность программы, практическая значимость для обучающихся.

В современных условиях новой, технически и информационно-насыщенной реальности особое место отводится профессиональной деятельности и отражение в ней реалий сегодняшнего дня. Молодой специалист, получая диплом, получает определенный набор профессиональных и общих компетенций, которые выражаются в определенной квалификации (профессии). Особенности профессии, факторы окружающего мира, личностные и социальные факторы влияют на формирование профессиональной культуры специалиста.

Содержание данного курса направлено на развитие социально-значимых качеств специалиста для формирования его профессиональной культуры – это владение определённым набором наиболее важных для его профессиональной деятельности компетенций, проявление совокупности знаний, умений, навыков, способностей и качеств личности, позволяющих обучающемуся успешно решать задачи своего профессионального роста.

Степень владения профессиональной культурой выражается в профессиональной квалификации, в квалификационном разряде и профессиональном опыте.

Таким образом, проблема формирования профессиональной культуры особенно актуальной становится сегодня, когда российское общество активно входит в систему рыночных отношений, в которых определяющими успех качествами будут: квалификация человека, уровень его технологической, общекультурной подготовки.

Практическая значимость освоения программы:

для обучающихся:

- в получении педагогических умений и теоретических знаний, совершенствовании профессиональных и социальных компетенций, направленных на формирование профессиональной культуры;

- в создании практических материалов, необходимых для профессиональной деятельности будущего специалиста.

1.2. Целевая группа программы

Методисты, преподаватели, мастера производственного обучения образовательных организаций среднего профессионального образования

1.3. Требования к уровню первичной компетентности обучающихся

Знание концептуальных основ ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция), содержание программ по преподаваемым учебным предметам, дисциплинам, междисциплинарным курсам, требований федеральных государственных образовательных стандартов по специальности/профессии, готовность к самообучению и совершенствованию собственной профессиональной деятельности.

1.4. Цель (планируемые результаты обучения)

Цель – совершенствование профессиональных компетенций преподавателей, методистов и мастеров производственного обучения в области формирования профессиональной культуры обучающихся в ПОО в соответствии с квалификационной характеристикой должностей «Преподаватель» и «Мастер производственного обучения» (Приказ Минздрава социального развития РФ от 26.08.2010 №761н, в редакции от 31.05.2011 г. «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей работников образования»).

Должностные обязанности	Умения	Знания
Преподаватель: Содействует развитию личности, талантов и способностей обучающихся, формированию их общей культуры Мастер ПОО: Способствует общеобразовательному, профессиональному, культурному развитию обучающихся, привлекает их к техническому творчеству	<ul style="list-style-type: none">– определять задачи, проблемы формирования различных аспектов профессиональной культуры;– подбирать оптимальные технологии, по формированию профессиональной культуры;– анализировать применение выбранных форм и методов педагогической диагностики, направленной на формирование профессиональной культуры	<ul style="list-style-type: none">– основных компонентов профессиональной культуры;– подходов к формированию профессиональной культуры;– технологий формирования профессиональной культуры обучающихся– основ педагогической диагностики профессиональной культуры

1.5. Формы итоговой аттестации и учебная продукция обученных

Итоговая аттестация: зачет в форме публичной защиты учебно-методических продуктов (по выбору обучающегося).

Учебная продукция обученных: разработанные учебно-методические материалы в ходе практических занятий, обновление дидактических средств обучения.

1.6 Уровень освоения программы: 3Б

1.7 Объем учебного времени:

На обучающегося: **36** ч.

На преподавателя: **36 + 0,2*N** ч. (из расчета 4 ч. дополнительно на второго преподавателя, участвующего в итоговой аттестации, 2 часа на входной и выходной контроль, 2+0,2 на проверку самостоятельной работы. Необходимость второго преподавателя на аттестацию обусловлена разной категорией обучающихся (мастера производственного обучения, преподаватели, методисты)

1.8. Форма обучения: очно-заочная

Количество часов	Из них			
	Очно	Заочно	С ДОТ	В сетевой форме
Всего				
36	28	8	-	-

1.9. Ссылка на используемые материалы:

1. Блинов, В. И. Методика профессионального обучения: учебное пособие для мастеров производственного обучения и наставников на производстве / под общ. ред. В. И. Блинова. — М.: Юрайт, 2017. — 219 с. — Текст: непосредственный.

2. Основы профессиональной культуры: учебное пособие / Е. Ю. Сысоева. — Самара: Изд-во «Самарский университет», 2016. — 60 с. — Текст: непосредственный.

3. Педагогика: учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, А. И. Мищенко, Е. Н. Шиянов. — 4-е изд. — М.: Школьная пресса, 2002. — 512 с. — Текст: непосредственный.

4. Профессиональная педагогика: учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. — М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1997. — 512 с. — Текст: непосредственный.

5. Психология профессионализма: учебное пособие / Маркова А. К. — М. Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. — 312 с. — Текст: непосредственный.

6. Метапредметные компетентности педагога : коллективная монография / под науч. ред. А. В. Золотаревой. — Ярославль: ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2018. — 168 с. — Текст: непосредственный.

7. Энциклопедия профессионального образования: В 3-х т. / под ред. С. Я. Батышева. — М., АПО. 1999. — 440 с., ил. — Т.2. — М-П, 1999. — Текст: непосредственный.

2. Структура и содержание программы

2.1. Учебно-тематический план ППК «Формирование профессиональной культуры обучающихся в ПОО»

№ п/п	Название блоков, модулей, тем	Всего (час.)		Лекции (час.)	Практ. занятия (час.)		Самостоятельная работа обучающихся (час.)	Груп. консул.	Проверка учебных продуктов обучающихся (час.)	Формы промежуточной и итоговой аттестации
		на обуч.	на преп.		на обуч.	на преп.				
1	Модуль 1. Теоретические основы формирования профессиональной культуры	7	7+0,1xN	2	3	3	2		2+0,1xN	
1.1	Входная диагностика Понятие «Профессиональная культура»	4	4	1	2	2	1		1	
1.2	Основные принципы формирования профессиональной культуры обучающихся	3	3+0,1xN	1	1	1	1		1+0,1xN	
2	Модуль 2. Основы формирования профессиональной культуры обучающихся	25	21++0,1xN	7	12	12	6		2+0,1xN	
2.1	Основные компоненты профессиональной культуры	5	5	2	3	3	-			
2.2	Современные технологии в формировании профессиональной культуры.	7	7+0,1xN	2	4	4	1		1+0,1xN	
2.3	Подходы в формированию профессиональной культуры	4	3	1	2	2	1			
2.4	Подходы к диагностике формирования профессиональной культуры Выходная диагностика	9	6	2	3	3	4		1	
3	Итоговая аттестация	4	8	-	4	8	-	-		Зачет
	ВСЕГО ЧАСОВ	36	36+0,2xN	9	19	23	8		4 +0,2xN	

2.2. Календарный учебный график

Обучение проводится по согласованию с профессиональной образовательной организацией. Количество учебных часов в день не менее 4 и не более 8. Срок обучения составляет 5 дней. Уточненный календарный учебный график представлен расписанием занятий для конкретной учебной группы.

Форма календарного учебного графика по ПК

Номер дня занятий	Номер дисциплин, модулей, тем	Форма занятия / вид аттестации	Кол-во часов	Всего часов
1-й день	1.1. Понятие «Профессиональная культура». Входная диагностика	лекция	1	8
		практическое занятие	2	
	1.2. Основные принципы формирования профессиональной культуры	лекция	1	
		практическое занятие	1	
	1.3. Основные компоненты формирования профессиональной культуры обучающихся	лекция	2	
практическое занятие		1		
2 день	2.1. Основные компоненты формирования профессиональной культуры обучающихся	практическое занятие	2	8
	2.2. Современные технологии в формировании профессиональной культуры специалиста	лекция	2	
		практическое занятие	4	
3 день	3.1. Понятие «Профессиональная культура»	самостоятельная работа	1	8
	3.2. Основные принципы формирования профессиональной культуры		1	
	3.3. Современные технологии в формировании профессиональной культуры		1	
	3.4. Подходы к формированию профессиональной культуры		1	
	3.5. Подходы к диагностике формирования профессиональной культуры		4	
4 день	4.1. Подходы к формированию профессиональной культуры	лекция	1	8
		практическое занятие	2	
	4.2. Подходы к диагностике формирования профессиональной культуры	лекция	2	
		практическое занятие	3	
5 день	Выходная диагностика. Итоговая аттестация	практическое	4	4
	ИТОГО:	лекц/прак/сам	9/19/8	36

2.3. Содержание ППК «Формирование профессиональной культуры обучающихся в ПОО»

Модуль 1. Теоретические основы формирования профессиональной культуры обучающихся

1.1. Понятие «Профессиональная культура»

Входная диагностика

1.1. Теоретическая часть

Основная характеристика понятия «Профессиональная культура». Основные компоненты общей и профессиональной культуры. Факторы, влияющие на формирование профессиональной культуры обучающегося: особенности профессии, общая культура и мотивация личности, качество образовательных услуг, профессионально-образовательная культура.

Основные признаки профессиональной культуры как отражение требований ФГОС СОО и ФГОС СПО к результатам освоения программы. Роль личностных результатов в формировании профессиональной культуры обучающихся. Отражение профессиональной культуры обучающегося в портрете выпускника среднего профессионального образования.

Отражение профессиональной культуры в нормативно-правовых документах:

1. ФГОС СОО и ФГОС СПО;
2. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р);
3. ФЗ «Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ (с изм. и доп.);
4. Постановлении Правительства ЯО № 0501-п от 28.07.2021 Об утверждении Программы развития воспитания в Ярославской области на 2021 – 2025 годы;
5. Методических разъяснениях по составлению рабочей программы воспитания с плана воспитательной работы на основе примерной рабочей программы воспитания, включенной в ПООП СПО по профессиям/специальностям (приложение к приказу ФГБОУ ДПО ИРПО от 27.01.2022 г, № п-7

Практическая работа:

Проанализируйте определения профессиональной культуры и ответьте на вопрос

1. Что объединяет и различает основные понятия профессиональной культуры:

- «Культура – это концентрированный опыт предшествующих поколений, дающий возможность каждому индивиду усвоить этот опыт и участвовать в его умножении» (А. Н. Коган).

- «Профессиональная культура – это комплекс профессиональных и педагогических знаний, педагогической морали, культуры речи, техники жестов, а также возможности демонстрации их на практике» (К. Ишонова).

- «Профессиональная культура – эта мера и способ творческой самореализации личности в разнообразных видах профессиональной деятельности, направленные на освоение, передачу и создание ценностей и технологий» (Д. В. Чернилевский).

- «Профессиональная культура складывается из профессиональных и деловых качеств» (Н. В. Крылова).

- «Профессиональная культура – не просто умение определить и выбрать лучшую культурную норму, а стремление использовать лучшие культурные образцы» (Н. В. Крылова).

2. Проанализируйте личностные результаты Рабочей программы воспитания вашей организации и соотнесите их с определениями профессиональной культуры выделенными выше, результаты занесите в таблицу.

3. Ответьте на вопрос: в чем отличия общей и профессиональной культуры, профессиональной культуры от профессионализма.

Самостоятельная работа:

На основе изученного материала составьте понятийный аппарат, относящийся к основам формирования ПК (не менее 6-8 основных понятий)

1.2. Основные принципы формирования профессиональной культуры обучающихся

1.2. Теоретическая часть

Разновидность принципов профессиональной направленности по формированию профессиональной культуры в процессе учебной и внеучебной деятельности, их характеристика, содержание. Характеристика принципов профессионально- образовательной деятельности; принципов гуманистического воспитания; принципов изучения, обобщения, распространения и внедрения педагогического опыта; принципов непрерывного профессионального образования рабочих и служащих; принципов профессионального обучения.

Практическая работа: (работа в подгруппах):

- вычленив в каждой группе принципов, принципы, направленные на формирование профессиональной культуры обучающихся;

- дать краткую характеристику принципам, которые используются при формировании профессиональной культуры в процессе теоретического и практического обучения;

- привести пример реализации принципов (не менее 3-х) формирования профессиональной культуры обучающихся в процессе воспитательной работы.

Самостоятельная работа:

- соотнести полученные результаты практической работы соответственно профессиональной направленности обучающихся (методисты, преподаватели, мастера производственного обучения). Результаты оформить в таблицу.

Модуль 2. Основы формирования профессиональной культуры обучающегося

2.1. Основные компоненты профессиональной культуры

Теоретическая часть:

Профессиональная компетентность и профессиональная компетенция. Основная характеристика социальных компетенций, направленных на формирование профессиональной культуры обучающегося. Типы и виды ключевых, базовых и функциональных компетенций профессионального обучения. Определение системы профессионально-ориентирующих, научно-теоретических и творческих задач, направленных на формирование профессиональной культуры в процессе реализации социальных и профессиональных компетенций.

Интеграция общеобразовательных, общепрофессиональных и специальных учебных дисциплин как фактор непрерывного процесса формирования профессиональной культуры. Основные показатели сформированности профессиональной культуры: мотивационно-ценностный, личностно-творческий и технологический.

Практическая работа:

1. Проанализировать основные компоненты профессиональных и социальных компетенций, разработать примеры профессионально-ориентирующих, научно-теоретических и творческих задач на формирование профессиональной культуры, материалы представить к обсуждению;

2. Привести примеры показателей формирования профессиональной культуры из собственного опыта:

- для преподавателей – через содержание конспекта урока;
- для мастеров производственного обучения – через содержание технологической карты практического занятия;
- для методистов – через планирование методической работы.

2.2. Подходы к формированию профессиональной культуры

Теоретическая часть

Механизмы формирования профессиональной культуры обучающихся. Формирование профессиональной культуры в процессе профессиональной направленности общеобразовательной подготовки. Роль дистанционного и электронного обучения в процессе формирования информационно-коммуникативной культуры обучающихся.

Методические подходы к преподаванию элективного курса «Формирование профессиональной культуры обучающихся» Актуализация личностных и метапредметных результатов к условиям формирования социальных и профессионально-значимых компетенций профессиональной культуры. Отражение компонентов профессиональной культуры в содержании учебного предмета – теоретическое, практическое обучения, организация и содержание самостоятельной работы, индивидуальное проектирование.

Практическая работа:

1. Проанализировать содержания программы учебного предмета (на выбор обучающегося) на отражение основных компонентов профессиональной культуры.

2. Составить пояснительную записку к программе элективного курса «Формирование профессиональной культуры обучающихся», определить личностные, предметные и метапредметные результаты, актуализировать их, соответственно формированию одного из компонентов профессиональной культуры: культура учебной деятельности, социальная культура, коммуникативная, нравственно-эстетическая и др.

3. Спроектировать тематический план курса.

Самостоятельная работа:

- разработать тематику индивидуальных проектов.

2.3. Современные технологии в формировании профессиональной культуры

Теоретическая часть:

Характеристика основных технологий, направленных на формирование потребности личности в профессиональном самоопределении, прогнозирования успешности в будущей трудовой деятельности, формирования соответствующей мотивации: кейс-технология, технология «Перевернутого класса», технология «Нетворгинг», портфолио и др.

Роль различных конкурсов, олимпиад, тренингов, молодежных и профессиональных движений в формировании профессиональной культуры. Использование технологии softskills для формирования профессиональной культуры.

Практическая работа:

- тренинги по формированию технологии softskills в развитии профессиональной культуры обучающегося.

Самостоятельная работа:

Разработать одну из предложенных вариантов памятки для обучающегося, направленную на формирование коммуникативных умений:

- умение управлять собой (своими эмоциями, настроением, выразительностью мимики, жестов);

- умение управлять другими людьми (при организации деятельности, при общении и др.);

- умение взаимодействовать, сотрудничать, подавать информацию.

2.4. Подходы к диагностике профессиональной культуры

Теоретическая часть:

Дидактические средства диагностики, их классификация, требования к ним. Разработка диагностических материалов, обеспечивающих разные подходы к формированию профессиональной культуры. Основные компоненты диагностики: содержание диагностики, оценивание и проверка представленных

данных; накопление статистических данных, выявление динамики развития, прогнозирование дальнейшей работы.

Инструментарий диагностики профессиональной культуры: анкетирование, тестирование в т.ч. и компьютерное, сбор информации, опросник участников формирования профессиональной культуры. Особенности содержания диагностических материалов для: преподавателя учебной дисциплины; руководителя учебной группы; мастера производственного обучения, работодателя, обучающегося и выпускника.

Практическая работа:

- разработка содержания диагностических материалов для различных групп участников профессионального образования в формировании профессиональной культуры:

- для первокурсников – определение понимания и степени готовности к формированию профессиональной культуры;

- для выпускников – показатель сформированности основных компонентов профессиональной, социально-коммуникативной, индивидуально-личностной, политической и социально-экономической, поликультурной и др.;

- для преподавателей, руководителей учебных групп – профессионально-образовательную культуру учебной организации;

- для мастеров производственного обучения – культуру трудовой и практической деятельности;

- для работодателей – степень сформированности профессиональной культуры в соответствии с запросами государства, экономики, модернизацией общества.

Самостоятельная работа:

- составить тест с выбором ответов на знание основных компонентов профессиональной культуры обучающихся (от 5 до 8 вопросов);

- подготовить презентацию к защите учебно-методического продукта.

3. Итоговая аттестация

Выходная диагностика

Зачет в форме защиты учебно-методических продуктов (по выбору):

1. Разработка комплекта профессионально-ориентирующих, научно-теоретических и творческих задач, направленных на формирование профессиональной культуры;

2. Разработка содержания тренинга по одной из компетенций технологии softskills;

3. Разработка содержания диагностических материалов для различных групп участников профессионального образования для формирования профессиональной культуры (формат представления материалов свободный);

4. Составить пояснительную записку к программе элективного курса «Формирование профессиональной культуры обучающихся», определить личностные, предметные и метапредметные результаты.

3. Условия реализации программы

3.1. Требования к квалификации педагогических кадров

- знание актуальных нормативных документов и организационно-методических основ обучения по ФГОС СОО и ФГОС СПО;
- владение навыками и технологиями организации учебного процесса в ПОО;
- знание особенностей обучения и воспитания в ПОО;
- опыт (знания, или область научной или профессиональной деятельности) в сфере формирования профессиональной культуры.

3.2. Организационно-педагогические условия¹

ППК носит практико-ориентированный характер. Учебный материал программы позволяет развивать профессиональные компетенции, практические умения, решать педагогические задачи в сфере формирования профессиональной культуры обучающихся. Тип педагогического процесса: сущностно-репродуктивный. По содержанию: выбранный учебный материал позволяет развивать профессиональные компетенции, практические умения, направленные на формирование профессиональной культуры. Методы: лекции с использованием презентаций, практические работы, консультирование по затруднениям, собеседование, вовлечение обучающихся в процесс выполнения групповых заданий; развитие способности анализировать проблему, предлагать решения, планировать и предпринимать последовательные действия, самостоятельно находить возможные решения, обмениваться опытом.

Для реализации программы используются различные формы организации обучения: индивидуальная, групповая, фронтальная.

3.3. Материально-технические условия

- Для проведения занятий необходим компьютер, мультимедийный проектор, для практических занятий необходим компьютерный класс;
- Для практической работы слушателям будут предложены материалы презентаций, задания для практических работ и другие раздаточные материалы.

3.4. Учебно-методические и информационные условия

- Структурированный по УТП перечень учебно-методических материалов

№ п/п	Название блоков, модулей, тем	Перечень учебно-методических материалов
1	Понятие «Профессиональная культура»	ЭР/Л/Д: Выдержки из нормативных документов Д: Рабочие листы для работы (для фиксации идей, рабочих моментов и пр.); ЭР: Информационные ресурсы по теме

¹ Выбрать нужное.

2	Основные принципы формирования профессиональной культуры	ЭР: Презентация преподавателя; Д: Рабочие листы для работы (для фиксации идей, рабочих моментов и пр.); ЭР: Информационные ресурсы по теме
3	Основные компоненты профессиональной культуры	ЭР: Презентация преподавателя; Д: Рабочие листы для работы (для фиксации идей, рабочих моментов и пр.); ЭР: Информационные ресурсы по теме
4	Современные технологии в формировании профессиональной культуры	ЭР: Презентация преподавателя; Д: Рабочие листы для работы (для фиксации идей, рабочих моментов и пр.); ЭР: Информационные ресурсы по теме
5	Подходы в формировании профессиональной культуры	ЭР: Презентация преподавателя; Д: Рабочие листы для работы (для фиксации идей, рабочих моментов и пр.); ЭР: Информационные ресурсы по теме
6	Подходы к диагностике формирования профессиональной культуры	ЭР: Презентация преподавателя; Д: Рабочие листы для работы (для фиксации идей, рабочих моментов и пр.); ЭР: Информационные ресурсы по теме

- **Перечень материалов, входящих в состав пакета обучающихся:**

Нормативные документы, учебно-методические материалы и информационные ресурсы, предлагаемые обучающимся: опорные тексты, материалы презентаций, задания для практической и самостоятельной работ.

- **Информационные ресурсы (обязательные источники, дополнительные источники)**

Нормативные документы

1. «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года с изменениями 2017-2019 года: федеральный закон. — Текст: электронный // Сайт Закон об образовании РФ: [сайт]. — URL: <https://zakon-ob-obrazovanii.ru/> (дата обращения: 25.03.2022).

2. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р) — Текст: электронный // КонсультантПлюс: официальный сайт. – 1992-2020. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402/ (дата обращения: 25.03.2022).

2. Постановление Правительства ЯО № 0501-п от 28.07.2021 «Об утверждении Программы развития воспитания в Ярославской области на 2021-2025 годы. — Текст: электронный // ГАУ ДПО ЯО ИРО: официальный сайт. — URL: http://www.iro.yar.ru/fileadmin/iro/k_opip/2021/2017-2025-programma-razvitiya-vospitaniya.pdf (дата обращения: 25.03.2022)

Обязательные источники

1. Блинов, В. И. Методика профессионального обучения: учебное пособие для мастеров производственного обучения и наставников на производстве / под

общ. ред. В. И. Блинова. — М.: Юрайт, 2017. — 219 с. — Текст: непосредственный.

2. Педагогика: учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, А. И. Мищенко, Е. Н. Шиянов. — 4-е изд. — М.: Школьная пресса, 2002. — 512 с. — Текст: непосредственный.

3. Метапредметные компетентности педагога: коллективная монография / под науч. ред. А. В. Золотаревой. — Ярославль: ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2018. — 168 с. — Текст: непосредственный.

Дополнительные источники

1. Профессиональная педагогика: учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. — М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1997. — 512 с. — Текст: непосредственный.

2. Энциклопедия профессионального образования: В 3-х т. / под ред. С. Я. Батышева. — М.: АПО. 1999 — 440 с., ил. Т.2. — М – П, 1999. — Текст: непосредственный.

Интернет-ресурсы

1. Правовая система Консультант Плюс — URL: <http://www.consultant.ru/sys/> (дата обращения: 25.03.2022). — Текст: электронный.

2. Электронные словари. — URL: <http://www.gramota.ru> (дата обращения: 25.03.2022). — Текст: электронный.

4. Контроль и оценка результатов освоения программы

4.1. Характеристика оценочных средств

Комплект оценочных средств предназначен для оценки текущих и итоговых результатов освоения программы.

Виды, формы и методы контроля отражены в таблице.

№ п/п	Наименование модуля, раздела, темы программы	Форма и метод контроля, наименование контрольного мероприятия	Вид контроля
1	Понятие «Профессиональная культура». Входная диагностика	Самостоятельная работа	Текущий контроль
2	Основные принципы формирования профессиональной культуры	Самостоятельная работа	Текущий контроль
4	Современные технологии в формировании профессиональной культуры	Самостоятельная работа	Текущий контроль
5	Подходы в формировании профессиональной культуры	Самостоятельная работа	Текущий контроль
6	Подходы к диагностике формирования профессиональной культуры	Самостоятельная работа	Текущий контроль
7	Выходная диагностика. Итоговая аттестация	Зачет в форме защиты учебных продуктов (по выбору обучающегося)	Итоговый контроль

4.2. Комплект оценочных средств

Входная/выходная диагностика

Контролируемые результаты:

Должностные обязанности	Умения	Знания
Преподаватель: Содействует развитию личности, талантов и способностей обучающихся, формированию их общей культуры Мастер ПО: Способствует общеобразовательному, профессиональному, культурному развитию обучающихся, привлекает их к техническому творчеству	– определять задачи, проблемы формирования различных аспектов профессиональной культуры; – подбирать оптимальные технологии, по формированию профессиональной культуры; – анализировать применение выбранных форм и методов педагогической диагностики, направленной на формирование профессиональной культуры	– основных компонентов профессиональной культуры; – подходов к формированию профессиональной культуры; – технологий формирования профессиональной культуры обучающихся; – основ педагогической диагностики профессиональной культуры

Требования к выполнению работ

Материалы входной/выходной диагностики содержат вопросы теста с открытым вариантом ответов в количестве 10. Ответы на вопросы могут содержать от одного до двух правильных ответов, некоторые ответы требуют последовательности решения в зависимости от степени их значимости ответа (1,2,3).

Примерные варианты заданий

1. Из предложенных определений, выберите наиболее значимое «Профессиональное обучение – это:

а) комплекс профессиональных и педагогических знаний, умений и навыков и возможность демонстрировать их на практике;

б) умение определять и демонстрировать лучшие профессиональные качества;

с) способ самореализации в процессе профессиональной деятельности;

Ответ: а)

2. Выберите категорию принципов, в которых находят отражения принципы формирования профессиональной культуры:

- принципы гуманистического воспитания,

- принципы изучения и обобщения педагогического опыта, принципы профессионального обучения

Ответ: в каждой категории принципов находят отражение принципы профессиональной культуры.

И т.д.

Критерии и показатели оценки

№	Критерий оценки	Показатели оценки		
		В полном объеме	Частично	Отсутствует
1	Ответы на вопросы отражают знание данной темы			

Модуль 1. Теоретические основы формирования профессиональной культуры

Т.1.1. Понятие «Профессиональная культура»:

Самостоятельная работа:

- на основе изученного материала оставьте понятийный аппарат, относящийся к основам формирования ПК.

Т.1.2. Основные принципы формирования профессиональной культуры.

Самостоятельная работа:

- вычленив в каждой группе принципов, принципы, направленные на формирование профессиональной культуры.

Контролируемые результаты

Должностные обязанности	Умения	Знания
<p>Преподаватель: Содействует развитию личности, талантов и способностей обучающихся, формированию их общей культуры</p> <p>Мастер ПО: Способствует общеобразовательному, профессиональному, культурному развитию обучающихся, привлекает их к техническому творчеству</p>	<ul style="list-style-type: none"> – определять задачи, проблемы формирования различных аспектов профессиональной культуры; – подбирать оптимальные технологии, по формированию профессиональной культуры; – анализировать применение выбранных форм и методов педагогической диагностики, направленной на формирование профессиональной культуры 	<ul style="list-style-type: none"> – основных компонентов профессиональной культуры; – подходов к формированию профессиональной культуры; – технологий формирования профессиональной культуры обучающихся; – основ педагогической диагностики профессиональной культуры

Требования к выполнению работ

Самостоятельная работа выполняется в соответствии с заданным форматом, в качестве дидактического материала используется методический материал, представленный для обучающихся как электронный ресурс преподавателя.

Задания выполняются в соответствии с заданным форматом.

Анализ выполнения запланированных самостоятельных работ проводится в ходе обсуждения готовых материалов.

Критерии и показатели оценки

№	Критерий оценки	Показатели оценки		
		В полном объеме	Частично	Отсутствует
1	Знают основные понятия «Профессиональная культура»			
2	Анализируют основные принципы формирования профессиональной культуры, соотносят их соответственно направлению деятельности			
4	Все графы таблицы заполняются в соответствии с содержанием			

Модуль 2. Основы формирования профессиональной культуры обучающихся

Т.2.2. Современные технологии в формировании профессиональной культуры.

Самостоятельная работа:

- разработать одну из предложенных вариантов памятки, направленную на формирование коммуникативных умений.

Т.2.3. Подходы к формированию профессиональной культуры

Самостоятельная работа:

- разработать тематику индивидуальных проектов.

Т.2.4. Подходы к диагностике формирования профессиональной культуры

Самостоятельная работа:

- составить тест (с выбором ответов) на знание основных компонентов ПК (от 5-8 вопросов);

- подготовить презентационный материал к защите итогового продукта.

Контролируемые результаты:

Должностные обязанности	Умения	Знания
<p>Преподаватель: Содействует развитию личности, талантов и способностей обучающихся, формированию их общей культуры</p> <p>Мастер ПО: Способствует общеобразовательному, профессиональному, культурному развитию обучающихся, привлекает их к техническому творчеству</p>	<p>– определять задачи, проблемы формирования различных аспектов профессиональной культуры;</p> <p>– подбирать оптимальные технологии, по формированию профессиональной культуры;</p> <p>– анализировать применение выбранных форм и методов педагогической диагностики, направленной на формирование профессиональной культуры</p>	<p>– основных компонентов профессиональной культуры;</p> <p>– подходов к формированию профессиональной культуры;</p> <p>– технологий формирования профессиональной культуры обучающихся;</p> <p>– основ педагогической диагностики профессиональной культуры</p>

Требования к выполнению работ

При выполнении самостоятельных используются дидактические материалы, разработанные преподавателем. Для проведения тренингов собраны и систематизированы материалы сети Internet, из опыта работы педагогов.

Задания выполняются в соответствии с заданным форматом.

Анализ выполнения запланированных самостоятельных работ проводится в ходе обсуждения готовых материалов

Критерии и показатели оценки

№	Критерий оценки	Показатели оценки		
		В полном объеме	Частично	Отсутствует
1	Знают основные компоненты профессиональной культуры			
2	Соотносят современные технологии с процессом формирования социальных и профессиональных компетенций			
3	Могут организовать и провести тренинг по основным компонентам технологии softskills			
4	Грамотно формулируют основные компоненты коммуникативной культуры			
5	Разрабатывают диагностические материалы соответственно направлению и содержанию профессиональной культуры			

Итоговая аттестация

Контролируемые результаты:

Должностные обязанности	Умения	Знания
<p>Преподаватель: Содействует развитию личности, талантов и способностей обучающихся, формированию их общей культуры</p> <p>Мастер ПО: Способствует общеобразовательному, профессиональному, культурному развитию обучающихся, привлекает их к техническому творчеству</p>	<ul style="list-style-type: none"> – определять задачи, проблемы формирования различных аспектов профессиональной культуры; – подбирать оптимальные технологии, по формированию профессиональной культуры; – анализировать применение выбранных форм и методов педагогической диагностики, направленной на формирование профессиональной культуры 	<ul style="list-style-type: none"> – основных компонентов профессиональной культуры; – подходов к формированию профессиональной культуры; – технологий формирования профессиональной культуры обучающихся; – основ педагогической диагностики профессиональной культуры

Требования к выполнению работ: зачет проводится в форме публичной защиты разработанного методического документа (на выбор обучающегося), оформленного в виде презентации. Анализ и оценка выполнения представленных к итоговой аттестации материалов проводится в ходе коллективного обсуждения.

Критерии и показатели оценки:

№ п/п	Критерии оценки презентации	Показатели оценки (балл) Да -1 Нет- 0
1	Наличие титульного листа	
2	Работа выполнена с учетом теоретического и практического материала курса	
3	Содержание соответствует выбранной теме	
4	Сформулированы цель и задачи, и содержание данной темы	
5	Общий объем презентации не менее 5 и не более 10 слайдов	
6	Выдержана логическая последовательность информации на слайдах	
7	Выдержан единый стиль оформления слайдов	
8	Указаны информационные ресурсы	
9	Оформление не отвлекает от содержания	
10	Выполнено акцентирование наиболее значимой информации	

11	Язык изложения материала понятен аудитории	
12	Регламент выдержан	
13	Ответы на вопросы четкие, аргументированные	
	Всего: от 7-13 баллов Менее 7 баллов	зачтено не зачтено

Учебное электронное текстовое (символьное) издание

**Ярославская область – пространство
профессиональных возможностей**

**Формирование профессиональной культуры
обучающихся в профессиональных
образовательных организациях
Ярославской области**

Сборник материалов

Электронное издание

Компьютерная верстка О. Л. Чистяковой
Подписано к публикации 04.04.2023. 1,61 Мб.
Заказ 18

Издательский центр
ГАУ ДПО ЯО ИРО
150014, г. Ярославль,
ул. Богдановича, 16
Тел. (4852) 21-94-25
e-mail: rio@iro.yar.ru