

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области
Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования Свердловской области
«Институт развития образования»
Кафедра педагогики профессионального образования

Педагогические условия профессионального воспитания

*Методические рекомендации для руководящих работников
профессиональных образовательных организаций
Свердловской области*

Екатеринбург
2019

Рецензенты:

Т. А. Сундукова, заведующий отделом исследования состояния системы образования ГАОУ ДПО СО «ИРО»;

А. Н. Шавалиев, директор департамента профессионального образования Министерства образования и молодежной политики Свердловской области

Автор-составитель:

Т. А. Корчак, кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики профессионального образования ГАОУ ДПО СО «ИРО».

П 24 Педагогические условия профессионального воспитания : методические рекомендации для руководящих работников профессиональных образовательных организаций Свердловской области / Т. А. Корчак; Министерство образования и молодежной политики Свердловской области, Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования», Кафедра педагогики профессионального образования. – Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «ИРО», 2019. – 79 с.

В данном издании сформулированы методические рекомендации по созданию в профессиональных образовательных организациях Свердловской области педагогических условий профессионального воспитания для успешной социализации и эффективной профессиональной самореализации обучающихся, формирования у них профессиональных и личностных качеств будущего профессионала, способного к успешной социальной и профессиональной адаптации в существующих производственных условиях современного социума. Методические рекомендации представляют собой ориентировочную основу разработки и внедрения программ профессионального воспитания и социализации обучающихся, с учетом которой рекомендуется выстраивать в образовательных организациях систему профессионального воспитания. Методические рекомендации адресованы руководящим работникам профессиональных образовательных организаций Свердловской области.

Содержание

Введение.....	4
1. Понятие и содержание профессионального воспитания	6
2. Особенности формирования общепрофессиональных компетенций и профессиональная социализация обучающихся в воспитательной деятельности профессиональных образовательных организаций	9
3. Система профессионального воспитания.....	16
4. Педагогические условия эффективности профессионального воспитания.....	41
5. Разработка программы профессионального воспитания и социализации обучающихся СПО в соответствии с требованиями ФГОС.....	45
Заключение.....	62
Библиографический список	63
Приложение 1	67
Приложение 2.....	69
Приложение 3	70
Приложение 4.....	73

Введение

Понятие «профессиональное воспитание» вошло в педагогическую терминологию и активно используется при организации воспитательного процесса в профессиональных образовательных организациях разного уровня еще с конца XX века. Тем не менее, до сих пор отсутствует единство в определении содержания «профессионального воспитания», его целей и задач, а также стратегий, форм и методов его реализации, как в теоретических исследованиях, так и в действующих нормативно-правовых актах разного уровня.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (далее – Закон об образовании) определяет «...образование...» как «...единый целенаправленный процесс воспитания и обучения ...», а «...воспитание...» – как «...деятельность, направленную на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося...» [1] Профессиональное воспитание как отдельная категория в Законе об образовании не выделяется.

В стратегии развития воспитания в Свердловской области до 2025 года воспитание понимается как «...составная часть процесса социализации. Воспитание рассматривается как деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации ребенка на основе духовно-нравственных, трудовых, эстетических ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства» [2].

В Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года одним из основных направлений развития воспитания определено «обновление воспитательного процесса с учетом современных достижений науки и на основе отечественных традиций, в рамках которого обозначена реализация трудового воспитания и профессионального самоопределения личности посредством «содействия профессиональному самоопределению, приобщения детей к социально значимой деятельности для осмысленного выбора профессии» [3].

Трудовое воспитание и профессиональное самоопределение детей и молодежи на региональном уровне (Стратегия развития воспитания в Свердловской области до 2025 года) «...содержательно предполагают:

- формирование у детей и молодежи ценностных ориентаций и ценностных установок уважения к труду и людям труда, трудовым достижениям, рабочим профессиям, трудовым династиям;
- распространение в образовательной среде уральских трудовых традиций в технологическом образовании;
- привитие детям и молодежи основ технологической организации труда;
- формирование у детей и молодежи культуры самореализации на основе единства личностного и профессионального самоопределения..., в ходе которого человек ищет свою профессию, стремится осознать себя в профессии, определяет свои профессиональные позиции, пути достижения и профессиональные перспективы, обретает готовность к самореализации в профессиональном плане» [2].

В условиях современного производства предъявляются достаточно высокие требования не только к уровню профессиональных компетенций будущих выпускников, но и к уровню их общей культуры, воспитанности.

Воспитательный процесс профессиональных образовательных организаций¹ (далее – ПОО) потенциально способен как обеспечить достойное вхождение личности во взрослую жизнь, ее полноценную социализацию и успешную профессиональную адаптацию, так и удовлетворить возрастающие потребности общества и экономики в воспитании достойных граждан и подготовке высококвалифицированных специалистов.

Реализация обозначенных федеральных и региональных направлений трудового воспитания в условиях ПОО Свердловской области ***требует разработки и внедрения эффективных и результативных программ профессионального воспитания и социализации обучающихся, с целью создания в каждой ПОО педагогических условий для успешной социализации и эффективной профессиональной самореализации обучающихся, формирования у них профессиональных и личностных качеств будущего профессионала, способного к успешной социальной и профессиональной адаптации в существующих производственных условиях современного социума.***

Данные методические рекомендации *предназначены для совершенствования деятельности заместителя директора по воспитательной работе в части создания в ПОО педагогических условий профессионального воспитания обучающихся и представляют собой ориентировочную основу разработки и внедрения программ профессионального воспитания и социализации обучающихся, с учетом которой рекомендуется выстраивать в ПОО современную систему профессионального воспитания.*

¹ Образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и (или) по программам профессионального обучения (Статья 23 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 01.05.2019) «Об образовании в Российской Федерации») (Прим. – Т. А. Корчак)

1. Понятие и содержание профессионального воспитания

В отечественной педагогической литературе возникновение понятия «профессиональное воспитание» связывают с выходом в начале 60-х гг. прошлого столетия монографии А. П. Веселова «Профессиональное воспитание в СССР: очерки по истории среднего и низшего профтехобразования», речь в которой шла, в основном, о профессиональной подготовке рабочих в профессионально-технических училищах [5]. В последующих публикациях под профессиональным воспитанием понималось формирование положительного отношения к профессии и развитие качеств личности, способствующих производительности труда и удовлетворенности профессиональным выбором [6]. О профессиональном воспитании как самостоятельном процессе в широком социальном смысле одним из первых заговорил в своей монографии Н. Н. Дьяченко, по мнению которого, главная задача профессионального воспитания заключается в формировании и утверждении на научной основе в людях профессиональных и моральных качеств, необходимых для успешной деятельности в конкретной области труда. Это возможно, считает автор, если формировать у молодежи сознательное отношение к выбору профессии, устанавливать профессиональную пригодность молодых людей к тому или иному виду трудовой деятельности, изучать содержание профессий, обеспечивать молодежь информацией о потребностях предприятий и регионов в профессиях разного типа [7].

Результаты исследования и сравнительный анализ основных концептуальных подходов и концепций воспитания, проведенный И. А. Зимней, Б. Н. Боденко, Н. А. Морозовой, показывают, что из семнадцати существующих на стыке XX – XXI веков концепций, только одна (авторский коллектив под руководством З. А. Мальковой и Л. И. Новиковой) в качестве объекта воспитания рассматривают обучающихся профессиональных училищ, все остальные – школьников, студентов и такую неопределённую категорию, как «учащаяся молодежь». Необходимо отметить также, что представленные материалы в основном авторские и лишь «Концепция воспитания в системе непрерывного образования и в системе общего и профессионального образования» (1997 г.) – результат деятельности авторского коллектива на уровне Минобразования РФ [8].

При отсутствии нормативно закреплённого определения «профессионального воспитания», в дидактике данное понятие трактуется, как «процесс формирования профессиональных и личностных качеств, навыков, способов и стратегий профессиональной культуры человека (основы для решения актуальных социально-профессиональных задач) [9]» – это и есть *содержательная сторона профессионального воспитания в ПОО*.

Однако особенности современного общества в целом и производственной сферы в частности требуют расширения рамок профессиональной деятельности, предполагая мобильность работника и изменчивость сфер профессиональной де-

тельности. Такая попытка была предпринята в рамках проведения Всероссийского конкурса «Лучший проект модели профессионального воспитания²», в результате которого появилось новое, более расширенное определение:

«Профессиональное воспитание – это целенаправленный процесс, способствующий успешной социализации, гибкой адаптации обучающихся и соотнесению возможностей своего «Я» с требованиями современного общества и профессионального сообщества, формированию готовности обучающихся к эффективному самопознанию, саморазвитию, самоопределению, самовоспитанию, самореализации, идентификации с будущей профессией, ее деятельностными формами, ценностями, традициями, общественными и личностными смыслами [10]».

Реалии сегодняшнего дня делают бессмысленной подготовку выпускника системы среднего профессионального образования (далее – СПО) к успешному функционированию в рамках известного набора социальных и социально-профессиональных ролей – воспитание в соответствии с «моделью выпускника» должно уступить место воспитанию «человека уникального» в профессии». *Цель профессионального воспитания* в данном случае – *оснащение обучающихся набором достаточно универсальных способов деятельности, который позволит им в будущем встраиваться в различные социально-профессиональные роли, менять выполняемые виды трудовой деятельности, быть успешным в ситуации неопределенности*. В таком понимании человек – это всегда субъект, хозяин своей жизни, деятельности, здоровья, карьеры и т.п. Его активность проявляется в мышлении и деятельности и регулируется личностными ценностями и проектными целями. Из этого следует, что обучающийся имеет возможность самостоятельно строить свое будущее, выступая как субъект собственного формирования, изменения и развития.

Полагая обучающегося субъектом собственного развития, *в каждой ПОО должны быть созданы условия* для успешной социализации и эффективной профессиональной самореализации обучающихся, *с целью формирования системы профессионального воспитания* на основе признания ценности индивидуальности обучающегося, его права на саморазвитие, создание системы личных смыслов в процессе самоопределения и нацеленность процесса воспитания на *формирование следующих качеств*:

- *субъектности* – сформированности позиции «деятеля», предполагающей самоопределение обучающегося в профессиональной сфере; его активность и ответственность в решении профессиональных задач и задач профессионально-личностного самоопределения и саморазвития;
- *образованности* – способности обучающегося быть адекватным меняющейся производственной ситуации и ситуации на рынке труда, работать с расширяющимся профессиональным знанием;
- *нравственности* – осознанное отношение к профессиональным ценностям и установкам;

² Организаторы конкурса: Министерство просвещения Российской Федерации, Департамент государственной политики в сфере профессионального образования и опережающей подготовки кадров, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» (НИУ «БелГУ») (прим. – Т. А. Корчак)

– *способов деятельности и качеств, обеспечивающих успешность обучающегося в избранной сфере профессиональной деятельности.*

Уточняя эти позиции в разрезе современных целей профессионального образования, можно констатировать, что профессиональная подготовка и воспитание – это единый процесс, в рамках которого *профессиональное воспитание проявляется как единство социализации и профессионального становления личности обучающегося как субъекта собственного развития через формирование у него общечеловеческих и профессиональных ценностей.* В данном аспекте, наиболее приемлемым для достижения целей и применимым в условиях современного ПОО представляется определение «**профессионального воспитания**», предложенное в исследованиях Н. М. Борытко – это «**деятельность по управлению процессом профессионально-личностного становления человека, включающая освоение норм общества и профессии (социально-нормативный аспект); творческое саморазвитие (индивидуально-смысловой аспект); профессионально-личностное самоутверждение (ценностно-деятельностный аспект)**» [11].

Обобщая вышеизложенное, применительно к данным методическим рекомендациям, **профессиональное воспитание обучающихся** – это *сознательно организованный процесс, в котором обучающийся выступает как субъект саморазвития, самопознания, самовоспитания и самореализации с целью присвоения личностью духовно-нравственных и профессиональных ценностей, необходимых и достаточных для успешной социализации и эффективной профессиональной самореализации обучающихся, а содержание профессионального воспитания* раскрывается через условия *формирования профессиональных и личностных качеств будущего профессионала, способного к успешной социальной и профессиональной адаптации в существующих производственных условиях современного социума.*

2. Особенности формирования общепрофессиональных компетенций и профессиональная социализация обучающихся в воспитательной деятельности профессиональных образовательных организаций

Многочисленные социологические исследования доказывают, что в современном мире для работодателей важны не только профессиональные компетенции работников, но и так званые общие компетенции («мягкие навыки» – softskills³).

В числе образовательных результатов, определенных федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования, названы общие компетенции, которые понимаются как *универсальные способы деятельности, общие для всех (большинства) профессий и специальностей, направленные на решение профессионально-трудовых задач и являющиеся условием интеграции выпускника в социально-трудовые отношения на рынке труда*⁴.

Методологические и теоретические основы педагогического поиска путей и средств эффективной реализации потенциала профессионального воспитания ПОО определены воспитательными приоритетами, представленными в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» и федеральных государственных образовательных стандартах (далее – ФГОС) среднего профессионального образования.

Особенности формирования общих компетенций в воспитательной деятельности ПОО строятся на представлении о том, что воспитательный потенциал современных ПОО среднего профессионального образования есть основа построения *уникальной воспитательной системы* – ведущего блока образовательной деятельности, *в которой на основе компетентностного подхода формируется новый тип профессионала, личности, гражданина-созидателя, творца.*

Новизна компетентностного подхода к воспитанию в системе СПО базируется на [12]:

- специфике профессионального воспитания;
- отказе от стереотипов в теории, практике профессионального воспитания, обучения молодежи и взрослых;
- создании многообразия объектов и субъектов воспитания в системе учебной и внеучебной, общественной деятельности ПОО (многообразных объединений студентов и преподавателей);
- выборе инновационных проектных технологий, форм профессионального воспитания в сочетании с традиционными;
- максимальном использовании медиа-средств и технологий;
- выборе педагогических сущностных определений ключевых понятий в разрешении проблемы;

³ Навыки, проявление которых сложно отследить, проверить и наглядно продемонстрировать – навыки по коммуникациям, работе в команде, управлению временем, менеджменту, проведению презентаций, продажам, лидерству, личному развитию, самомотивации и т. д. (Прим. – Т.А. Корчак)

⁴ Конкретный перечень общих компетенций представлен в п.3.2. ФГОС СПО (Прим. – Т.А. Корчак)

– разработке комплекса показателей результативности (компетенций) и апробации их каждым обучающимся в практической деятельности.

Компетентностный подход выступает как методологическая основа качественного профессионального образования в целом и профессионального воспитания в частности, а перечень формируемых компетенций и компетентностей и совокупность взаимосвязанных качеств личности – качественные показатели образовательной деятельности ПОО.

Таким образом, *компетентностный подход в ПОО используется для определения содержания профессионального воспитания и качества подготовки специалиста (реализация требований ФГОС СПО), раскрывает интегрированную характеристику качества подготовки выпускника, а результатом его реализации становится система общих и профессиональных компетенций, которой должен овладеть обучающийся.*

Применительно к данным методическим рекомендациям, *компетентностный подход в ПОО рассматривается как основа становления профессиональной компетентности, профессионального и личностного самоопределения обучающихся, а база выявления и формирования у них общих и профессиональных компетенций (согласно требований ФГОС СПО), профессиональных и личностных качеств будущего профессионала, рассматривается через организацию внеучебной деятельности обучающихся, а также использование воспитательного потенциала дидактической системы ПОО.* Суть компетентностного подхода в данном случае проявляется в инновационном управлении процессом профессионального воспитания в ПОО, в основе которого – формирование общих и профессиональных компетенций, свойств и качеств личности-профессионала, способного к успешной социальной и профессиональной адаптации в существующих производственных условиях современного социума.

Необходимой составляющей образовательной деятельности ПОО по реализации компетентностного подхода и образцом качественной реализации его специфического профессионального воспитательного потенциала может стать Модель формирования общих компетенций в воспитательной деятельности ПОО, типовой вариант которой разработан и представлен как результат исследования, проведенного с целью необходимости обоснования с позиций современных научных подходов особенностей воспитательного потенциала современной ПОО в формировании общепрофессиональных (общих) компетенций обучающихся как ценностной основы их профессиональной подготовки⁵.

По мнению авторов, предложенная типовая модель (рис. 1), в условиях реализации компетентностного подхода в ПОО, составляет суть концепции формирования общепрофессиональных компетенций в воспитательном процессе ПОО, а ее применение с учетом воспитательного потенциала конкретной ПОО позволит *создать систему профессионального воспитания, обеспечивающую профессиональное развитие и социализацию обучающихся.*

⁵ проект РГНФ-РФФИ «Теоретические основы формирования общепрофессиональных компетенций студентов в воспитательном процессе образовательных организаций» № 15-06-10308; 2015–2017 гг. (Прим. – Т.А. Корчак)



Рис. 1. Типовая модель формирования компетенций [12]

Современная педагогическая методология обладает достаточным потенциалом для комплексного изучения феномена профессиональной социализации и позволяет выявить особенности, характеризующие различные стороны его проявления в структуре профессионального становления личности будущего выпускника ПОО.

Основными направлениями деятельности всех участников образовательного процесса в ПОО, способствующие профессиональной социализации будущих специалистов на современном этапе развития профессионального образования, могут быть признаны:

1. Отказ от авторитарности, директивности и принуждения при организации профессионального образовательного процесса в целом и процесса профессионального воспитания в частности; замена субъект-объектных отношений на субъект-субъектные.
2. Создание необходимых условий для повышения эффективности сотрудничества между преподавателем и обучающимися.
3. Совместная постановка целей учебно-воспитательного процесса; совместная разработка стратегий поведения при организации общения; совместное принятие решений; совместный выбор методов, приемов, средств и форм обучения и воспитания.
4. Совместный поиск вариантов решения проблем и конфликтных ситуаций, требующих решения, совместный выбор оптимального решения.
5. Коллективная ответственность и совместный успех через принятие ответственности за решение.
6. Добровольность и заинтересованность всех участников образовательного процесса.
7. Взаимодополняемость коммуникативных особенностей обучающихся наличием общих ценностных установок.
8. Наличие у преподавателя разработанных заранее общих направлений на всех уровнях решения той или иной проблемы – от стратегических до тактических.
9. Отношение преподавателя к обучающемуся как к уникальной личности, которой могут не подойти стандартные стратегии обучения и воспитания; учет мнения каждого обучающегося при решении коммуникативной ситуации.
10. Организация индивидуальных и коллективных консультаций для определения общей стратегии поведения как преподавателей, так и обучающихся с целью системного использования соучаствующего стиля обучения и воспитания.

Профессиональная социализация формирует потенциал успешного включения индивида в процесс трудовой деятельности и поддержания высокого уровня профессиональной мобильности в течение всей жизни. При нормальном процессе профессиональной социализации в обществе обеспечивается преемственность в передаче от поколения к поколению профессиональных установок и ценностных ориентаций, профессиональных навыков и умений, мастерства,

осуществляется постепенное «вхождение» человека в профессиональную жизнь, достигается устойчивость экономической системы.

Профессиональная социализация обусловлена тем, что именно в ПОО, через профессиональное образование и производственную деятельность происходит передача ранее накопленного опыта и воспроизводства на практике трудовых отношений и способов действий.

Общепринятым является подразделение социализации по характеру организации и наличию целенаправленности деятельности на две основные формы: прямую и косвенную. Однако в научной литературе можно встретить и другие названия указанных форм социализации – явная и скрытая форма, направленная и ненаправленная форма, преднамеренная и непреднамеренная форма, целенаправленная и стихийная социализация. Такие формы проявляются и в профессиональной социализации, которая может быть стихийной (косвенной) и целенаправленной (прямой), эти формы профессиональной социализации диалектически переплетаются, хотя между ними и существуют серьезные отличия [14].

В процессе прямой профессиональной социализации содержание приобретаемых индивидом ориентаций носит всегда явно выраженный профессиональный характер. Таковы, например, представления о профессии / специальности, о ПОО, готовящих специалистов в этой области, о деятельности различных учреждений, предприятий, в которых трудятся обладатели данной профессии / специальности, сведения о профессиональной пригодности, о сущности профессиональной культуры и т.д. Прямая профессиональная социализация включает приобретение профессиональных знаний, специфических для определенной профессиональной среды.

Основным методом прямой профессиональной социализации является специально разработанная система средств воздействия на человека, с тем, чтобы формировать его в соответствии с «социальным заказом» общества на личность определенного типа, профессионала в сфере своей деятельности. К методам также относится профессиональное обучение и профессиональный опыт. Направленность прямой профессиональной социализации обусловлена также характером существующих общественных отношений. Индивид, выступающий как объект, является в то же время субъектом общественной и профессиональной активности, творцом новых профессиональных форм. Прямая профессиональная социализация осуществляется через профессиональное обучение, повышение квалификации, переподготовку, через самообразование, направленное на повышение своего профессионального уровня, а также через участие человека в различных мероприятиях, связанных с его профессией / специальностью, в процессе которых человек сам проявляет свою профессиональную активность.

Косвенная социализация предполагает, «автоматическое» воспитание определенных социальных и профессиональных навыков в связи с постоянным пребыванием индивида в непосредственном профессиональном окружении. Непрямая (косвенная) профессиональная социализация включает получение знаний, мнений, позиций, опыта, поведенческих намерений, которые не являются сами по себе профессиональными, но влияют на последующее получение специ-

фических профессиональных знаний и на профессиональное поведение в будущем. К основным методам косвенной профессиональной социализации можно отнести межличностную передачу, участие в различных кружках, организациях, влияние средств массовой информации и др. Косвенная социализация осуществляется через механизмы, не требующие от человека проявления активности. Л. П. Буева отмечает, что в процессе непосредственного общения людей происходит обмен деятельностью, умениями, навыками, а также результатами деятельности, материализованными в культуре, в результате общения людей происходит своеобразный «перенос» и усвоение разнообразного опыта, в результате чего осуществляется изменение структуры и сущности взаимодействующих субъектов [15].

В нашей стране профессиональная социализация в течение многих десятилетий осуществлялась в решающей степени через первую форму, опираясь на целенаправленный процесс общественного воспитания. Трудовое воспитание наряду с другими направлениями входило в воспитательный процесс подрастающего поколения, осуществляемый общеобразовательными и профессиональными образовательными организациями. Ссылаясь на исследования психологов, Д. В. Ольшанский расширяет приведенную выше классификацию. Он выделяет *три основных системы социализации, которые, могут рассматриваться как формы социализации:*

- первая – система целенаправленной социализации, которую создает общество;
- вторая – система стихийной социализации;
- третья – самовоспитание человека.

Первые две формы вполне соответствуют прямой и косвенной социализации, но, учитывая, что процесс профессиональной социализации – это процесс двусторонний, предполагающий активное участие самого человека в усвоении профессиональных знаний, умений и ценностей, базирующееся на адекватной самооценке своих поступков, достижений и четкой постановке перед собой новых, более сложных задач, предлагается третья форма профессиональной социализации – самовоспитание человека, вполне имеющая право на сосуществование и приобретающая в последнее время большое значение, учитывая рост количества информации, коммуникаций и изменений в обществе [16].

В ходе многочисленных исследований установлено, что **профессиональная социализация** представляет собой длительный процесс, который в своем развитии *проходит два периода*, первый из которых может и должен быть реализован еще во время обучения в ПОО, второй – выходит за пределы образовательной деятельности, поскольку предполагает самостоятельное выполнение профессиональных функций и полноценное взаимодействие в профессиональном сообществе:

1) период управляемой профессиональной социализации будущих специалистов:

- знакомство с профессией/специальностью, с особенностями профессиональной деятельности, требованиями к ее результатам и самому специалисту и т.д. (*первый курс обучения в ПОО*);

- формирование образа идеального специалиста, сопоставление личностных характеристик с этим идеалом, усвоение профессиональных норм и ценностей (*обучение в ПОО со второго до последнего курса*);
- 2) период самостоятельной профессиональной социализации:**

- включение молодого специалиста в профессиональную среду, активное взаимодействие с ее субъектами,
- полноценная реализация профессиональных функций.

Те обучающиеся, которые в ходе обучения в ПОО начинают работать по направлению подготовки, безусловно, имеют возможность интегрироваться в профессиональную среду раньше остальных, но поскольку это не массовая практика, то в период профессиональной социализации во время обучения в ПОО происходит только их профессиональное становление. Знакомство с профессией / специальностью осуществляется в течение одного года (первый курс), а весь оставшийся период обучения необходимо целенаправленно работать над усвоением профессиональных норм и ценностей будущего специалиста (приложение 1).

Таким образом, *результатом профессиональной социализации в период обучения в ПОО* является сформированная профессиональная направленность, осознанное стремление трудоустроиться по направлению подготовки. *Результатом периода самостоятельной профессиональной социализации*, направленность которой задается этапом обучения в ПОО, является сформированный индивидуальный стиль профессиональной деятельности и стремление к карьерному росту. Процесс формирования профессиональной социализации, осуществляясь в свободном развитии с опорой на позитивно значимые профессиональные ценности, предложенные и реализованные в процессе обучения в ПОО, переходит от личной способности к осознанию ценности профессии / специальности, к внутреннему ее принятию на фоне положительного эмоционального восприятия, далее к возможности ее реализации, закрепления и к способности осмысления значимых для деятельности и поведения ценностей.

3. Система профессионального воспитания

Понятие и содержание профессионального воспитания

Система (от греч. Systema – целое, составленное из частей; соединение), в своем первоначальном понимании – это «множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, образующих определенную целостность, единство» [17].

Для описания системы профессионального воспитания необходимо и достаточно выделить входящие в ее состав компоненты, определить структуру их взаимосвязи и выделить объединяющий систему в целое системообразующий элемент (как правило, это цель).

К системным свойствам воспитания относятся:

- «контекстность – изменение свойств входящих в систему элементов, наполнение их новым содержанием;
- оптимальность – восполнение системой в целом свойств или функций недостающих элементов;
- интегративность – возникновение у системы новых, интегративных (или целостных свойств), не присущих ни одному элементу в отдельности» [18].

В профессиональной воспитательной деятельности выделяют такие системные элементы как ***цель, принципы, содержание, методы, организационные формы***.

Специфика реализации процесса профессионального воспитания состоит в том, что он оказывается интегрирован в различных точках пространства и времени с осуществлением иных процессов. То есть система профессионального воспитания работает и с образовательным процессом, и с внеучебной деятельностью обучающихся, в какой бы форме она ни осуществлялась – проектная деятельность или самоуправление, клубная активность или добровольческие акции, дополнительное образование или общение. Понимаемая описанным способом система профессионального воспитания оказывается интегрированной в образовательную программу и не предполагает однозначно выделенного в образовательном процессе времени своего функционирования. Другими словами, осуществляет профессиональное воспитание и отвечает в той или иной мере за его результаты любой субъект (преподаватель, мастер, специалист производства и т.п.), работающий с обучающимися.

Вместе с тем, как любой управляемый процесс, процесс профессионального воспитания может быть выделен и описан на уровне миссии (т.е. декларируемых ценностей, эффектов и принципов), целей (результатов), технологий и ресурсов. Без такого описания управление процессом воспитания невозможно.

Документ, фиксирующий миссию, отложенные результаты (эффекты), конечные образовательные результаты, базовые характеристики процесса профессионального воспитания, принципиальные ресурсы профессионального воспитания в профессиональной образовательной организации – это ***«Программа профессионального воспитания и социализации обучающихся»***, которая раз-

рабатывается на среднесрочный период и действует в отношении всех профессиональных образовательных программ одного уровня, реализуемых в профессиональной образовательной организации. Программа профессионального воспитания и социализации обучающихся может включать указания на дополнительные отложенные результаты (эффекты) для обучающихся по конкретным программам СПО, включенные на основе запросов работодателей отрасли, и соответствующие им конечные образовательные результаты (приложение 2). Профиль общих компетенций выпускников различных программ СПО также может отличаться уровнями сформированности отдельных общих компетенций в отдельных аспектах.

Применительно к данным методическим рекомендациям **система профессионального воспитания рассматривается как единство целей и задач, принципов и закономерностей, факторов и функций, форм, методов и средств, субъектов и критериев, внутренне непротиворечивое и дающее эффект, как конечный результат – личность профессионала социально и профессионально адаптированного, конкурентоспособного на современном рынке труда** (приложение 3).

Возможная структура системного, целенаправленного процесса профессионального воспитания в ПОО представлена на рисунке 2.

Основной целью профессионального воспитания является формирование личности профессионала, конкурентоспособного на рынке труда, носителя профессиональной культуры, субъекта профессиональной деятельности, обладающего современным экономическим мышлением, набором универсальных способов деятельности, позволяющим встраиваться в различные социально-профессиональные роли, менять выполняемые виды трудовой деятельности, быть успешным в ситуации неопределенности.

Формирование профессиональных качеств в сочетании с профессиональными знаниями, умениями и навыками, с профессиональными компетенциями, с формированием современного экономического мышления и составляет *содержательную основу профессионального воспитания личности*. В связи с этим профессиональное становление личности может быть успешным, если культурологические, социальные, экономические, профессиональные, производственные и личностные аспекты будут реализовываться во всей системе учебно-воспитательного и учебно-производственного процесса, начиная от внешней среды (семья, социологические, идеологические, культурологические, информационные и другие институты), через цели, содержание, мотивы, формы и методы, обеспечивающие эту деятельность и результат воспитания.

Цели профессионального воспитания достигаются в том случае, если педагогами организован эффективный воспитательный процесс, основанный на следующих принципах⁶:

⁶ При формулировании принципов профессионального воспитания использовались материалы сайта биржи Автор24: https://spravochnick.ru/pedagogika/principyu_i_metody_vospitaniya/principyu_professionalnogo_vospitaniya/#komponenty-professionalnogo_vospitaniya (Прим. – Т. А. Корчак)

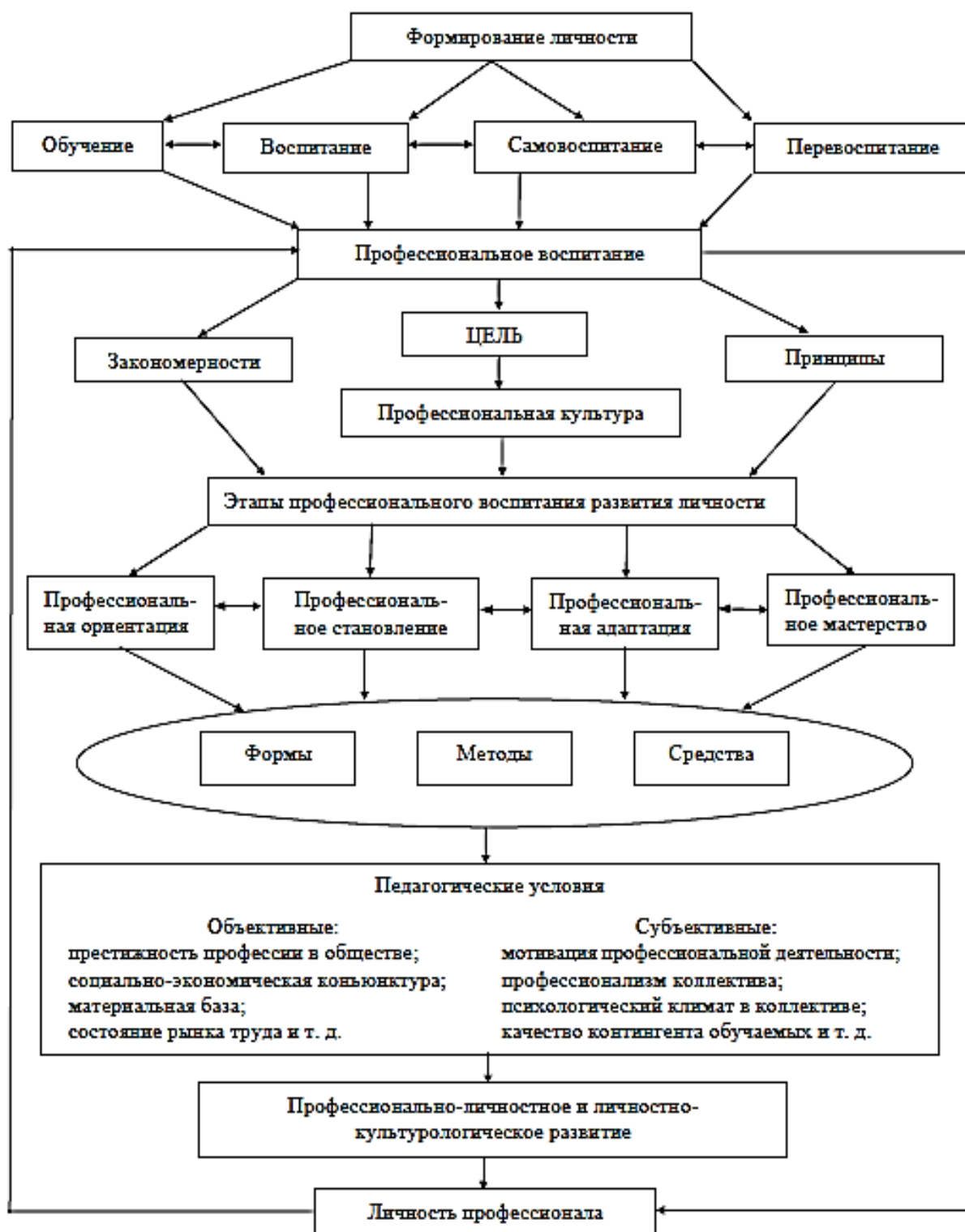


Рис. 2. Структура процесса профессионального воспитания в ПОО [19]

Принцип социальной направленности – развитие социальной активности обучающихся для сознательного выбора ими специальности и профессии; основан на государственной стратегии развития общества и страны в целом, направлен на выполнение государственного заказа потребности в специалистах.

Принцип гуманистической направленности профессионального воспитания – уважительное отношение к личности каждого обучающегося, уважение его профессионального выбора; предусматривает сотрудничество педагога

и обучающихся в воспитательно-образовательном процессе, обеспечение равного участия в нем.

Принцип единства профессионального обучения и воспитания – полноценное профессиональное становление и развитие личности человека во взаимосвязи воспитания и обучения.

Принцип демократизации – обеспечение необходимых демократических норм в процессе обучения и воспитания обучающихся, исключение принуждения, формализма и авторитаризма.

Принцип индивидуально-личностной ориентации – ориентирование на индивидуальные возможности и потребности каждого обучающегося, подбор наиболее эффективных методов, форм, средств и приемов воспитания.

Принцип творческого начала – приоритет разнообразной творческой деятельности в профессиональном и личностном становлении будущих специалистов.

Принцип комплексного воздействия на когнитивную, эмоциональную и практическую сферы деятельности личности будущего специалиста – обеспечение целостности формирования профессиональной воспитанности.

Поскольку профессиональное воспитание как система является одним из базовых компонентов системы профессионального образования, **содержание процесса профессионального воспитания**, по сути, сводится к трем подпроцессам социально-профессионального развития личности:

- 1) *проектирование и реализация* целостной социально-профессиональной среды и конкретных ситуаций, в которых осуществляется социально-профессиональная деятельность обучающихся,
- 2) *сопровождение* социально-профессиональной деятельности обучающихся,
- 3) *организация и сопровождение* анализа и/или рефлексии обучающегося по поводу их собственной социально-профессиональной деятельности, ее результатов, собственных мотивов, ресурсов и собственного продвижения.

Под деятельностью обучающихся имеется в виду:

- образовательная деятельность (в том числе, направленная на получение индивидуальных результатов, ответственное решение о необходимости которых для себя принимает обучающийся),
- профессиональные практики (в том числе, производственная практика, профессиональное волонтерство),
- проектная деятельность (ответственное целенаправленное преобразование реальности),
- социальные практики (в том числе, получение опыта действия из позиции определенных социальных ролей, общественно-полезная деятельность, деятельность по анализу и обсуждению социальных явлений, прецедентов, полученного социального опыта).

В профессиональном воспитании, как в непрерывном процессе, **выделяются** четыре самостоятельных, но взаимосвязанных содержательно-временных этапа, соответствующих компонентам его системы [20]:

I этап – профессиональное самоопределение. Этот этап не является единовременным актом, это сложный, психологически и социально трудный процесс. Он включает в себя всю профориентационную работу, такие ее элементы, как профессиональная информация, профессиональная пропаганда, профессиональная агитация, профессиональная консультация, профессиональная диагностика.

Результатом данного этапа, который является сущностью общего процесса трудового воспитания обучающихся, является выбор профессии / специальности.

Но необходимо отметить, что при новой парадигме образования «Образование через всю жизнь» все реже оказывается корректным и применимым в массовой практике традиционное понятие «выбор профессии», более актуальной становится помощь человеку не в выборе профессии, а в *поиске ресурсов для самостоятельного формирования собственного образовательно-профессионального формата*, а также *обучение способам использования этими ресурсами.*

Профориентация в ПОО имеет некоторое информационно-организационное отличие, приобретает форму профессионального отбора и направлена на развитие любви и уважения к конкретной профессии / специальности, выбранной абитуриентом. Поскольку объектом профориентационной деятельности является процесс социально-профессионального самоопределения человека, можно сформулировать и обосновать группу принципов, которыми должны руководствоваться молодые люди, выбирающие себе профессию и, следовательно, место в социальной структуре общества.

Принцип сознательности – стремление удовлетворить не только личностные потребности в трудовой деятельности, но и интересы общества в конкретной ситуации.

Принцип соответствия – совпадение, связь личностного и общественного аспектов выбора конкретной профессии.

Принцип активности – энергичный самостоятельный поиск профессии самой личностью, в учебной трудовой деятельности, в работе различных кружков, в чтении литературы по профессии и т.д.

Принцип развития – выбор такой профессии, которая в перспективе дает возможность личности повышать квалификацию, добиваться увеличения заработной платы, удовлетворять культурные потребности личности, потребность в жилье, отдыхе и т.д.

Кроме того, в профориентации следует руководствоваться и общепедагогическими принципами, такими как:

- связь профориентации с жизнью, трудом, практикой общественного развития;
- связь профориентации с трудовой подготовкой школьников;
- систематичность и преемственность;
- взаимосвязь школы, семьи, базового предприятия, профессиональных образовательных организаций и общественности в профориентации;
- взаимосвязь педагогического и воспитательного подходов к профориентации;

- дифференцированный и индивидуальный подход;
- оптимальное сочетание массовых, групповых и индивидуальных форм;
- соответствие содержания, форм и методов профориентационной работы потребностям профессионального развития личности и одновременно потребностям данного региона.

II этап – профессиональное становление. На этом этапе профессионального воспитания осуществляется изучение обучающимися конкретной профессии/специальности. Он включает процесс овладения данной профессией в общеобразовательной школе, непосредственно на производстве в трудовом коллективе или в профессиональной образовательной организации.

Для этого этапа характерно овладение обучающимися соответствующими знаниями, практическими умениями и навыками, воспитание любви к избранной профессии, формирование профессиональных качеств, предварительная апробация правильности выбора профессии, развития профессиональных способностей.

III этап – профессиональная адаптация. Он характеризуется профессиональным совершенствованием, начало его совпадает с началом самостоятельной трудовой деятельности по избранной профессии. Для этого этапа характерна шлифовка уже полученных профессиональных знаний, умений, навыков, закрепление и дальнейшее развитие профессиональных качеств, включение в социально-производственную жизнь трудового коллектива, предприятия, общества на основе профессионального сознания.

IV этап – профессиональное совершенствование. Он осуществляется уже не в ПОО, а в условиях рынка и проявляет себя как *акме* – этап профессионального самосовершенствования, саморазвития.

В ходе каждого этапа осуществляется формирование личности профессионала в соответствии с новыми профессиональными и социальными требованиями, предъявляемыми к субъекту профессиональной деятельности (Приложение 1).

Профессиональное воспитание как часть общей системы воспитания, тесно связано с трудовым воспитанием. Профессиональное воспитание направлено на формирование отношений в системе «Человек – профессия – общество», а трудовое воспитание – в системе «Человек – труд». **Профессиональное воспитание** – всегда трудовое, осуществляется в сфере определенной профессии и *готовит человека к квалифицированному труду*, а **трудовое воспитание** не всегда является профессиональным – это более широкое понятие, оно *соотносится с профессиональным как общее и частное*.

Профессиональное воспитание происходит как в процессе профессионального образования, так и в процессе профессиональной деятельности, являясь компонентом общественно-производственных отношений. Взаимодействие субъектов системы профессионального воспитания в непрерывном процессе профессионального становления и развития представлена на рисунке 3.

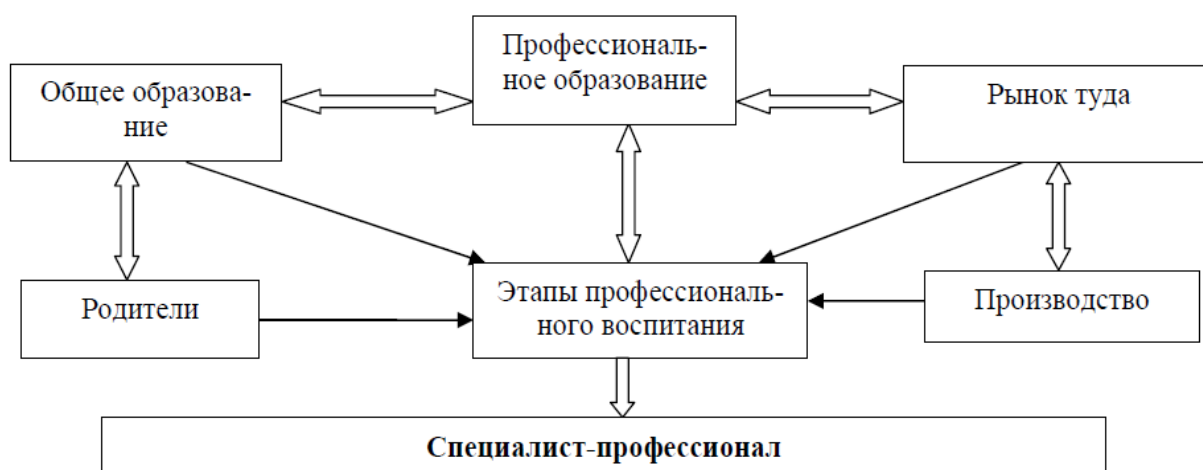


Рис. 3. Система взаимодействия субъектов процесса профессионального воспитания [20]

Ведущими факторами становления субъектной позиции специалиста признаны [22]:

- *профессиональная рефлексия* – осмысление своей профессиональной деятельности;
- *профессиональная самооценка* – осознание, соотнесение себя, своих смыслов с обстоятельствами внешнего мира, с социокультурными ценностями, оформление в этом процессе смыслов в ценности как регуляторы профессионального поведения и деятельности;
- *профессиональное самосознание* – выделение себя из объективного мира, осознание собственных способностей и возможностей принимать самостоятельные решения и вступать на этой основе в сознательные профессионально-педагогические отношения, нести ответственность за принятые решения и действия.

«Профессиональное самосознание является существенным фактором профессионального самоопределения, благодаря которому углубляется личностный смысл профессиональной деятельности, а, следовательно, происходит становление субъектной позиции» специалиста [23].

Таким образом, основные закономерности профессионального воспитания (*соотнесенность человека с установившимися нормами профессии, профессиональными ценностями и своими склонностями, способностями и потребностями*) проявляются в самосознании, самооценке и рефлексии. Немаловажной становится последовательность этих соотнесенностей, поскольку в осознании смыслов, оформлении их ценностей и утверждении их значений в профессиональной деятельности и заключается субъектный характер профессионального становления человека.

Анализ исследований, посвященных формированию отношения личности к учебной и профессиональной деятельности, показывает, что основными компонентами в структуре отношения признаны когнитивная, эмоциональная и деятельностно-практическая сферы сознания личности [24], каждая из которых в профессиональном воспитании поддается **профессионально-значимым и воспитательно-ценным сферам воздействия**, конкретизирующими цели и определяющими основные задачи профессионального воспитания – таблица 1.

Взаимосвязь сфер воспитательного воздействия и основных задач профессионального воспитания

Сферы воспитательного воздействия	Основные задачи
Когнитивная	1. Усиление профессиональной направленности среды ПОО. 2. Расширение профессионального кругозора обучающихся, их научно-исследовательских интересов. 3. Формирование профессиональных ценностей и идеалов, норм и привычек, профессионального этикета. 4. Обогащение нравственно-этического кругозора, духовных потребностей и профессиональных интересов. 5. Формирование гражданской позиции.
Эмоциональная	1. Обогащение эмоциональных, этических и нравственно-эстетических чувств. 2. Развитие индивидуальности и самобытности будущих специалистов.
Деятельностно-практическая	1. Включение обучающихся в активную профессиональную деятельность, в процесс творческой самореализации. 2. Ведение здорового образа жизни. 3. Включение обучающихся в активный досуг.

Выделение основных сфер профессионального воспитания будущего специалиста, реализация принципов воспитания определяют **содержание профессионального воспитания**, которое представляет собой развитие общей и формирование профессиональной культуры будущего специалиста. В свою очередь оно определяет совокупность идей, видов и форм деятельности, сочетание позитивных факторов и обстоятельств, определяющих развитие будущего специалиста, его подготовку к самостоятельной профессиональной деятельности.

Средства, методы и формы профессионального воспитания

Согласно социокультурному, индивидуальному и коммуникативному аспектам профессионального воспитания в отборе содержания образования могут быть определены три *группы средств и условий воспитания* [25]:

- 1) создание воспитательной среды ПОО;
- 2) педагогическая помощь в профессионально-личностном самостановлении обучающегося;
- 3) утверждение стиля диалогического (партнерского) взаимодействия в образовательном процессе.

Воспитательная среда ПОО состоит из следующих составляющих [26]:

- информационная – средства наглядности, правила, требования;
- социально-контактная – профессиональная культура, система отношений и «включенность» в нее самого обучающегося;
- предметная – материальные условия учебно-производственной деятельности и быта, санитарно-гигиенические условия.

Эффективность создания требуемых условий оказывает на профессиональное воспитание обучающегося существенное влияние и составляет для него воспитательную ситуацию, отражение которой в его сознании включает в себя ценностно-смысловое, мотивационно-целевое и активно-деятельностное отношение к составляющим ситуацию условиям, формирование которых и есть воспитательная задача педагогов ПОО [27].

Оказание педагогической помощи в профессионально-личностном становлении обучающегося предполагает:

- *педагогическую поддержку* – определение интересов, склонностей, способностей, ценностно-целевых установок, возможностей и способов преодоления затруднений, препятствующих его саморазвитию [28];
- *педагогическое сопровождение* – создание и развитие эффективных педагогических условий для принятия обучающимся оптимальных решений в различных социально-профессиональных ситуациях [29].

Утверждение стиля диалогического (партнерского) взаимодействия в образовательном процессе напрямую зависит от применяемых и сложившихся в ПОО *организационных форм работы* с обучающимися, раскрывающими инвариантную и вариативную составляющие содержания их профессионального воспитания.

Инвариантное содержание профессионального воспитания – это обязательные воспитательные задачи и адекватные этим задачам виды воспитательной деятельности, а *вариативное содержание профессионального воспитания* определяется:

- спецификой отраслевой подготовки будущих специалистов (воспитание инженера, медика, военного, педагога, госслужащего);
- сложившимися традициями воспитания и опытом воспитательной работы (традиции воспитательной работы группы, отделения, ПОО);
- особенностями социокультурной среды и личностными особенностями преподавателей, кураторов, воспитателей.

Вариативность содержания также неизбежна, когда речь идет о конкретной личности обучающегося и его реальном уровне профессиональной воспитанности.

В качестве преобладающих средств воздействия на каждую из этих трех сфер воспитательного воздействия выступают: *слово* (когнитивная), *образ* (эмоциональная), *действие* (деятельностно-практическая).

1. Когнитивный компонент профессиональной воспитанности формируется и развивается преимущественно в таких методиках и технологиях воспитания, в которых основным средством воздействия является *слово*, как средство выражения силы интеллекта, способности и стремления убеждать.

Включение обучающихся в профессионально-творческую деятельность строится на фундаменте их самосознания, убеждений и идеалов. Обучающиеся ищут возможные способы самоутверждения, пытаются интуитивно определить сферу наиболее полной реализации своих способностей. Эти поиски, как правило, ведут к таким важным результатам, как:

- совершенствование профессиональных умений и навыков;

- обогащение нравственно-эстетического опыта;
- выработка собственного профессионального имиджа.

Важным ориентиром в таком самодвижении личности служит *представление «о том, как должно быть»* – как следует поступать человеку в различных обстоятельствах с тем, чтобы из отдельных поступков складывался устойчивый стиль поведения. Для этого общественные нормы и стандарты должны постоянно перерабатываться в сознании личности, соотноситься в ее воображении с реальным, настоящим.

Сущность идеи *«о том, как должно быть»* состоит в том, что она является необходимостью:

- продвижения индивида на более высокую ступень своего личностного развития;
- продвижения путем наилучшего выполнения своего долга перед обществом;
- продвижения путем разрешения противоречия между «хочу» и «должен», «не могу» и «нужно во что бы то ни стало».

В результате происходит известный психологический «сдвиг мотива на цель», когда идеал очерчивает перед каждым человеком цели, добиваясь которых он проявляет все свои силы. Эта уникальная ситуация требует тонкого, грамотного участия педагога, который не только предложил бы обучающемуся возможный прообраз, но и подсказал бы наиболее подходящую сферу самореализации, конкретные виды деятельности, в которых способности и природные задатки могут быть воплощены с максимальной продуктивностью.

Когнитивному компоненту присущи такие *формы работы* с обучающимися, как:

1. Информационные часы с подготовкой докладов, выполнением иллюстраций выбором информационного материала.
2. Проведение открытых воспитательных часов, посвященных общественным и профессиональным праздникам.
3. Диспуты и дискуссии на общие и профессиональные темы (Человек – кузнец своего счастья, О вкусах не спорят, В человеке должно быть все прекрасно, Каким быть мастеру? В чем красота моей профессии? и т. д.).
4. Конференции, олимпиады.
5. Встречи с известными и авторитетными людьми: учеными, деятелями культуры и искусства, профессионалами, спортсменами, общественными деятелями, правозащитниками.
6. Экскурсии.
7. Интеллектуальные игры и викторины, вечера вопросов и ответов.

Главное назначение всех перечисленных форм воспитания:

- показать обучающимся на конкретных и достойных примерах необходимость твердо следовать гуманистическим идеалам и нормам в повседневной и профессиональной жизни;
- создать условия для определения собственной позиции, аргументировано отстаивать свои убеждения и идеалы, свое жизненное кредо.

Результатом такой работы должно стать растущее самоуважение, развитие представлений о профессиональной и гражданской чести, достоинстве человека, его гордости, благородстве, способности безбоязненно противостоять проявлениям безнравственности, бездуховности и пошлости.

2. Формирование эмоционально-нравственного компонента профессиональной воспитанности осуществляется обычно через развитие образного восприятия мира и обогащения эмоциональной сферы личности.

Этим задачам соответствует обращение к таким *формам и средствам воспитания*, как:

1. Посещения театров, кинотеатров, выставочных залов, концертов.
2. Проведение тематических вечеров (литературных, поэтических, профессиональных).
3. Проведение бесед, фестивалей и конкурсов
4. Организация клубных встреч, встреч по интересам.
5. Выпуск стенгазет.
6. Организация путешествий, поездок, туристических походов.

Важным практическим итогом такой деятельности должно стать формирование нравственно-эстетического облика обучающегося. На основе такой деятельности постепенно возникает *особый стиль поведения личности*, достаточно точно и емко выражающий его жизненные и профессиональные позиции.

3. Деятельностно-практический компонент профессиональной воспитанности требует со стороны будущего специалиста реального действия, поступка, применения социальных и профессиональных норм. Все это отражает:

- меру воспитанности и интеллигентности,
- степень соответствия нравственно-эстетическим критериям специалиста,
- активное стремление к развитию своего культурного и профессионального потенциала.

Деятельностно-практическому компоненту соответствуют такие *формы воспитания*, как:

1. Предметные олимпиады и конкурсы профессионального мастерства.
2. Стажерские и производственные практики.
3. Занятия в научных кружках, профессиональных студиях.
4. Конкурсы и выставки студенческих научных работ.
5. Спортивные соревнования и турниры, работа спортивных секций.
6. Трудовые десанты, субботники, сельскохозяйственные работы.
7. Благоустройство своей образовательной организации, уборка территорий.
8. Проведение общественных и профессиональных праздников (посвящение в студенты, последний звонок, дни строителя, учителя, медицинского работника, работника агропромышленного комплекса и др.)
9. Смотры самодеятельности, КВН.

Существуют различные классификации форм воспитания. По количеству охватываемых процессом воспитания обучающихся формы воспитания делятся на индивидуальные, формы для микрогруппы, групповые (коллективные) и массовые. Следует помнить, что при увеличении числа воспитанников качество воспитания снижается.

В зависимости от решаемой педагогической задачи формы воспитательной работы делятся на три группы:

- формы управления и самоуправления жизнью в ПОО (собрания, линейки, митинги, часы кураторов и мастеров, заседания представительных органов самоуправления, стенная печать и др.);
- познавательные формы (экскурсии, походы, фестивали, газеты, тематические вечера, студии, секции, выставки и др.);
- развлекательные формы (вечера, КВН и т. д.).

Каждая воспитательная форма педагогического процесса решает не одну воспитательную задачу. Так, развлекательные формы воспитания должны способствовать интеллектуальному и духовному развитию обучающихся, укреплению их здоровья. Но это возможно только при условии правильной их подготовки, организации и проведения.

Другая классификация выделяет как основные иные формы воспитательного процесса:

- урок (лекции, семинарские занятия, практические занятия, диспуты, деловые игры, уроки-экскурсии);
- кружки (предметные, технического творчества, экономических и экологических знаний, самодеятельного художественного творчества);
- объединения по интересам (фото- и киностудии, интернет-клубы, университеты культуры, стройотряды, спортивные секции и т. д.).

Наиболее распространенной формой воспитательной работы в ПОО является *час куратора*. Появление этой формы работы было вызвано необходимостью проведения спланированной деятельности по нравственно-эстетическому, правовому или иному воспитанию обучающихся. Центральным компонентом часа куратора является беседа куратора (мастера) с обучающимися на заранее спланированную тему. Кроме этого на часах куратора обсуждаются текущие дела, предусматриваются какие-либо развлечения с целью развития неформального общения обучающихся, организации их досуга, повышения интереса к совместной внеурочной деятельности.

Другая наиболее часто встречающаяся форма воспитательной работы в ПОО – *собрание*, рассматриваемое как высшая форма самоуправления обучающихся. Повестка собрания определяется заранее, число обсуждаемых вопросов небольшое – 1-3. По каждому вопросу предусматриваются информация (доклад), обсуждение и принятие решения. Ведет собрание избираемый председатель или руководитель представительного органа самоуправления обучающихся. Ход обсуждения и принимаемого решения записываются в протокол собрания.

Профессиональное воспитание будущего специалиста, как любой педагогический процесс, осуществляется под влиянием целого комплекса *условий и факторов*, которые определяют его эффективность.

Под **факторами** понимаются движущие силы, *причины* воспитательного процесса. Всю совокупность факторов разделяют на несколько категорий:

Внешние факторы – это те силы, которые воздействуют извне, определяя логику поведения и саморазвития личности будущего специалиста, влияют на его ориентации, ожидания, притязания.

Внутренние факторы – это установки, потребности и интересы, формирующие отношение учащегося к внешнему миру и к самому себе.

Объективные факторы – не зависят от воли конкретного субъекта (в частности на уровне воспитания в ПОО), являясь комплексом социокультурных, экономических, политических, юридических, профессиональных обстоятельств, определяющих отношение будущего специалиста к реалиям своего профессионально-личностного становления, обретения мастерства в будущей профессии.

Субъективные факторы – определяются инициативой конкретного субъекта, выражающие его ожидания и намерения, его оценку и самооценку, активность и предпочтительную сферу самореализации и самоутверждения.

Целенаправленные факторы влияют на изменение сознания и поведения обучающегося, учитывая реальный уровень его воспитанности.

Стихийные факторы не поддаются программированию, не «вписываются» в педагогическую логику воздействий. Профессиональное воспитание не может полностью исключить влияние стихийных факторов на становление личности будущего специалиста. Задача педагога – обеспечить их целенаправленное влияние на сознание и поведение обучающегося посредством планирования предполагаемого результата и способов его достижения, моделирования этих способов, осуществления разработанных планов и моделей, управления деятельностью и поведением людей, реализующих эти планы – то есть, посредством применения *технологии воспитания*.

Технологии и методики профессионального воспитания – это способы, приемы, средства воздействия, которые воплощают цели, задачи и принципы профессионального воспитания, реализуют содержание воспитания и обеспечивают профессионально-целесообразные изменения личности будущего специалиста.

Субъектами профессионального воспитания выступают все участники процесса профессионального воспитания: обучающиеся и их сообщества, педагоги (мастера производственного обучения, руководители практик, руководители кружков, кураторы, воспитатели, завучи по воспитательной работе и т.д.).

Технологии профессионального воспитания используются тогда, когда речь идет о больших воспитательных акциях. Они применяются в массовых мероприятиях коллективов обучающихся. Механизмы и способы технологий надежно отработаны, последовательны, рациональны и обеспечивают гарантированность результатов профессионального воспитания.

О методиках воспитания ведут речь в тех случаях, когда воспитательные воздействия приобретают индивидуальный или дифференцированный характер, а их субъектом является преимущественно отдельный обучающийся, поведение и проявления которого в большей степени зависят от складывающейся ситуации, личного и профессионального опыта, особенностей его жизненной или социокультурной ситуации.

Реализация технологий и методик профессионального воспитания предполагает ряд условий, при которых может быть обеспечен желаемый результат. Прежде всего, необходимо:

- выделить более характерные типажии профессиональной воспитанности обучающихся;

- определить для них специфические по содержанию и интенсивности педагогические воздействия;
- обеспечить организаторов воспитательного процесса достоверной и всесторонней информацией об эффективности таких воздействий и о тех переменах, которые происходят у объекта воспитания под влиянием используемых методик и технологий.

Технологии и методики включают **методы и приемы** профессионального воспитания, направленные на:

- формирование мировоззрения личности (пояснение, убеждение, беседа, лекция, диспут, метод примера и т.д.);
- организацию деятельности и формирования опыта социального поведения (педагогическое требование, общественные взгляды, упражнения, создание воспитательных ситуаций и т.д.);
- стимулирование поведения и деятельности (соревнования, поощрение, наказание).

Из **методов воздействия** на обучающихся малоэффективны методы прямого педагогического воздействия – требования, команды, приказы, распоряжения, – им следует противопоставить косвенные способы воздействия – просьбы, поручения, советы, творческие задания, которые приносят больший воспитательный эффект.

Помимо *коллективных методик* работы с группой в профессиональном воспитании будущих специалистов целесообразно использовать *методы индивидуальной работы*, применение которых чаще всего обусловлено необходимостью коррекции индивидуального развития личности, реализации ее творческих способностей, изменения социально-психологического статуса.

Понятие **метода воспитательной работы** тесно связано с понятием **формы**. В педагогике форма задает конкретный способ организации содержания воспитания и воспитательного взаимодействия [30]. Для понимания разницы между формой и методом воспитания приведем их сравнение (табл. 2.).

Анализ представленных в Таблице 2 определений позволяет сделать вывод о том, что *метод воспитания – это путь достижения поставленной цели*, который отражает вид совместной деятельности воспитателя и обучающихся: общение, обсуждение причин конфликта, совместный поиск компромиссных решений, подготовка номеров самодеятельности. Эта деятельность может быть организована, структурирована по-разному: *в форме беседы, лекции, директивного указания, долговременного проекта*. Форма определяет внешнюю структуру, организацию взаимодействия в процессе воспитания.

Сравнение определений метода и формы воспитания [31]

Автор	Метод воспитания	Форма воспитания
Н. М. Борытко, И. А. Соловцова, А. М. Байбаков [32]	Система регулятивных принципов и правил организации педагогически целесообразного взаимодействия педагога и воспитанника, применяемая для достижения воспитательной цели	Это внешнее выражение какого-либо содержания воспитания, установленный образец организации педагогического взаимодействия, совокупность приемов и педагогических средств, расположенных в определенной последовательности
Л. И. Маленкова [33]	Способ определенным образом упорядоченной деятельности (взаимодействия) воспитателя и воспитанника (-ков)	
В. С. Кукушкин [34]	Это способы организации совместной деятельности педагогов и обучающихся, направленной на взаимное развитие, совершенствование личности педагога и формирование личности обучающихся в соответствии с целями воспитания	Это способ организации воспитательного процесса, отражающий внутреннюю связь его элементов и характеризующий взаимоотношения педагогов и воспитанников.
Н. В. Бордовская [35]		Форма организации деятельности субъектов образовательного процесса в рамках создаваемой и применяемой технологии для тех или иных целей (обучения, общения, развития и т.д.).

Много- и разнообразие форм воспитания объясняется тем, что они зависят от конкретных ситуаций, при которых они применяются. В зависимости от количества субъектов воспитательной работы выделяют следующие *типы форм*:

- *коллективные* – эти формы обусловлены объединением субъектов воспитания в группы по разным основаниям (сокурсники, возраст, один вид деятельности) – лекции, собрания, митинги, конференции и так далее;
- *групповые* – при данных формах объединение в группы предполагает более узкое деление (друзья по интересам, по статусу в коллективе);
- *индивидуальные* – воспитательная работа проводится с одним человеком, например: беседа, собеседование, поручение и так далее.

При разработке **технологий профессионального воспитания** необходимо учитывать следующие особенности.

Процесс воспитания имеет целостный характер, его трудно разорвать на составные части. Воспитательные воздействия осуществляются не по последовательно-параллельной схеме, а комплексно.

Воспитатель поставлен перед необходимостью вести технологический процесс от начала до конца. В данном случае учитывается индивидуальное мастерство, которое опирается на общую технологию воспитания.

За технологией в области воспитания остаются общие для всех этапы, которые необходимо преодолеть на пути формирования развивающейся личности. При технологическом решении проблем воспитания каждый воспитатель обязан пройти основной путь достижения цели, контролируя и корректируя результаты в заранее определенных точках через соответственные творческие способности.

Идея целостности воспитательного процесса в практической технологии осуществляется через комплексный подход.

Современные технологии воспитания предполагают комплексный подход с учетом обязательных требований:

- Воздействие на воспитанников по трем направлениям – сознание, чувства и поведение.
- Достижение положительного результата при органичном слиянии внешнего педагогического воздействия и самовоспитания личности.
- Единство и координация усилий всех, имеющих отношение к воспитанию социальных институтов и объединений, средств массовой информации, литературы, искусства, семьи, органов правопорядка, коллективов групп.
- Заданные качества личности формируются через систему конкретных воспитательных дел. Эти дела должны отражать комплексный подход в воспитании с решением задач умственного, физического, нравственного, эстетического и трудового воспитания.
- Комплексный подход предполагает системность в процессе воспитания и управления им. Управление может быть успешным лишь тогда, когда будут учтены действующие в воспитании внешние и внутренние факторы и взаимосвязи между ними.

Системность, комплексность, последовательность, непрерывность воспитания лучше передает понятие «воспитательное дело», которым предпочитают пользоваться практики. Воспитательное дело – это форма организации и осуществления конкретной деятельности воспитанников. Главные отличительные особенности воспитательного дела – это необходимость, полезность и осуществимость [36]. Воспитательный процесс состоит из цепи непрекращающихся воспитательных дел, в основе которых заложены два подхода – деятельностный и комплексный. Первый требует организации различных видов деятельности обучающихся – познавательной, трудовой, общественной, художественной, спортивной, свободного общения; а второй – органичного «сращивания» всех видов деятельности, их влияния в едином процессе. Воспитательное дело одновременно содержит в себе нравственные, эстетические, трудовые и интеллектуальные влияния. Деятельностный подход определяет направленность воспитания, а комплексный – характер его содержания.

Для создания условий, формирующих всесторонне развитую личность обучающегося, профессиональное воспитание ПОО должно быть обновлено **интерактивными технологиями** [37], в результате применения которых:

- во-первых – обучающийся становится активным участником процесса;
- во-вторых – все участники находятся в обязательном взаимодействии друг с другом;
- в-третьих – педагог перестает быть «информатором», а становится организатором и помощником, направляя и помогая;
- в-четвертых – диалог и обсуждение, помощь и взаимопомощь являются приоритетными формами взаимодействия.

Сравнение традиционных форм и методов воспитательной работы и интерактивных технологий воспитательной работы (табл. 3.) показывает, что они отличаются:

- по активности обучающихся в организации мероприятий;
- по количеству присутствующих;
- по роли воспитателя на самом мероприятии;
- по наличию обратной связи;
- по ориентации на формирование определенных качеств личности.

Таблица 3

Отличительные признаки традиционных форм и методов воспитательной работы и интерактивных технологий воспитательной работы

Традиционные формы и методы воспитательной работы	Интерактивные технологии воспитательной работы
Активная роль сотрудников подразделений по работе с личным составом в подготовке и организации мероприятий	Основа мероприятия – инициатива обучающихся
Присутствие на мероприятиях большого числа курсантов и слушателей	Работа в малых группах (до 15 человек)
Воспитатель контролирует, организует и руководит проведением мероприятия	Воспитатель опирается на активность обучающихся, на их идеи, подсказывает и направляет
Отсутствие обсуждения (обратной связи) после мероприятия	Обязательное обсуждение по завершению мероприятия с определением того что понравилось и что не понравилось и почему (обратная связь)
Основная часть присутствующих – являются пассивными слушателями. Активно участвует не более 3-5 человек	Все присутствующие активно участвуют в обсуждении проблемы, высказывают свое мнение
Ориентация на формирование у обучающихся дисциплинированности, умения слушать, исполнительности	Ориентация на формирование у обучающихся активности, инициативы, самостоятельности, умения высказывать свое мнение

Следует особо подчеркнуть, что *интерактивные технологии не являются заменой традиционных форм и методов воспитательной работы*. Они способны дополнить качественную сторону воспитания обучающихся ПОО. Их использование обогатит деятельность педагогических работников по работе с контингентом и позволит ей отвечать требованиям современного законодательства в области профессионального образования и профессионального воспитания как его составной части.

Наставничество в профессиональном воспитании

Создание педагогических условий в ПОО для успешной социализации и эффективной профессиональной самореализации обучающихся требует организации в процессе профессионального образования процесса наставничества⁷ (Mentoring (Менторинг)⁸ – целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности).

В приоритетном национальном проекте «Образование» тема наставничества проходит красной чертой в каждом из составляющих национальный проект федеральном проекте [38]:

- «Успех каждого ребенка»,
- «Учитель будущего»,
- «Социальные лифты для каждого»,
- «Молодые профессионалы».

Как показывает опыт многих регионов России [39], «...деятельность наставника рассматривается как часть партнерского взаимодействия профессиональной образовательной организации работодателя, учебного (ресурсного) центра, нацеленного на обеспечение конкурентоспособности и высококачественного результата (квалификация выпускника, продукция предприятия).

Одна из наиглавнейших задач деятельности наставника – адаптация молодых работников, студентов и выпускников к производственной деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, закреплению в профессиональной деятельности, на рабочем месте. Решение этой задачи должно дать существенный экономический эффект в ракурсе стабилизации кадрового обеспечения высоко квалифицированного труда. Риск понятен. «Мода» на «возрождение» наставничества при неясности функций наставника и отсутствии критериев оценки результатов его педагогических усилий может привести к бесплодному отрыву квалифицированного специалиста от выполнения его непосредственных обязанностей при нулевом эффекте от самого наставничества. Кадровые службы организаций / предприятий должны очень четко поставить задачу перед наставниками, определить ожидаемые результаты, сроки исполнения, закрепить эти положения в трудовых договорах, провести отбор и обучение наставников.

Должность наставника уникальна возможностью совместить высокую квалификацию в профессиональной и педагогической деятельности. При этом особенностью последней становится обучение через процесс и действие, воспитание собственным примером. Наставник – носитель опыта, педагогики самой трудовой жизни».

⁷ Форма воспитания и профессиональной подготовки молодых рабочих, специалистов опытными наставникам (Ожегов. С.И. Толковый словарь русского языка [Текст]: около 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов; под общ. ред. Л. И. Скворцова. – 28-е изд., перераб. – Москва: Мир и Образование: ОНИКС, 2012. – 1375) (Прим. – Т. А. Корчак)

⁸ Содействие обучению с долгосрочными целями (Прим. – Т. А. Корчак)

Основными категориями процесса наставничества в системе профессионального воспитания являются формирование, развитие, воспитание профессиональных и личностных качеств будущего профессионала, его успешная социальная и профессиональная адаптация в существующих производственных условиях современного социума посредством создания и реализации в ПОО разных направлений развития индивидуального или группового наставничества (менторинга):

- педагог-профессионал – «начинающий» педагог;
- педагог-профессионал – обучающийся;
- обучающийся-выпускник – обучающийся 1 курса;
- опытный наставник-работодатель – «начинающий» педагог;
- опытный наставник-работодатель – обучающийся;
- педагог-профессионал – выпускник ПОО (молодой специалист)⁹;
- опытный наставник-работодатель – молодой специалист и т.д.

При развитии любого из предложенных направлений, следует различать наставничество, коучинг и менторство. Эти понятия дополняют друг друга и близки по духу, но!

Коучинг направлен не столько на передачу знаний и выработку навыков, сколько на активизацию процессов самообучения и саморазвития. Это происходит путем предоставления непрерывной обратной связи в процессе совместного анализа ситуаций и проблем.

Менторство сочетает в себе признаки коучинга и преподавательской деятельности. Тут также важна обратная связь, но добавляется хорошая теоретическая база. Ментор сначала рассказывает теорию, потом показывает пример, и только потом обучающийся выполняет задание и получает обратную связь.

Наставничество делает акцент на практическую часть. Более опытный сотрудник передает свои знания и навыки менее опытному. В идеале наставничество может происходить непрерывно.

Исполнение любой из предложенных ролей наставничества предполагает исполнение наставником (коучем, ментором) следующих функций:

1) *адаптационная* – разработка и реализация:

- профессионального плана (усвоение знаний умений, навыков, овладение трудовыми операциями и т.д.);
- социального плана (усвоение ролей и норм);
- личностного плана (выработка индивидуального стиля деятельности и ролевого поведения);

2) *обучающая* – реализация личностного, а не операционного механизма воздействия;

3) *референтная* – пример наставника и ключевых сотрудников как способ идентификации с эталонной личностью.

При отсутствии единого подхода и отсутствии нормативной базы, определяющей наставничество на федеральном уровне, для достижения цели ПОО –

⁹ Сопровождение в пост образовательный период (первый год трудоустройства выпускника) (Прим. – Т. А. Корчак)

подготовки высококвалифицированных кадров и конкурентоспособности экономики страны в сочетании с развитием профессионального мышления человека, его способности к самообучению и саморазвитию – необходимо единство преподавателей, мастеров производственного обучения ПОО и наставников на производстве. Единство – в методах обучения, понимании особенностей организации образовательного процесса, индивидуальном, личностном подходе к обучающимся и к собственному социально-профессиональному развитию. Основная проблема в достижении требуемого единства связана, в первую очередь, с отсутствием достаточной информации о новых подходах к организации наставничества в современных организациях.

На основе анализа публикаций и аналитических обзоров по обозначенному вопросу, выделены и описаны основные модели наставничества, применяемые в Российских организациях [40]. В таблице 4 представлена краткая характеристика моделей наставничества, каждая из которых в той или иной мере может быть реализована в деятельности ПОО.

Таблица 4

Основные модели наставничества в России

Модель наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество	Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным (или протее) для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей	<ol style="list-style-type: none"> 1. В центре внимания – профессиональное развитие подопечного; 2. Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха; 3. Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию; 4. Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции
Партнерское наставничество: «равный – равному»	Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой; 2. Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям; 3. Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей

Групповое наставничество	Связь нескольких лиц с более опытными коллегами («Круги наставничества»)	<p>1. Группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей;</p> <p>2. Группа наставников может предоставить предложения для развития карьеры, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам и идеи о том, как разрешить сложные ситуации</p>
Флэш-наставничество	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	<p>1. Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику;</p> <p>2. Flash-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале</p>
Скоростное наставничество	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества	<p>1. Скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников;</p> <p>2. Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами</p>
Реверсивное наставничество	Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.	<p>1. Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников;</p> <p>2. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга</p>
Виртуальное наставничество	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн	<p>1. Сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется;</p> <p>2. Этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами подразделения и внешних сетей</p>

Выбор модели – компетенция конкретной ПОО! – с учетом имеющегося опыта и сложившейся практики взаимодействия с работодателями, а общий порядок организации и осуществления наставничества в ПОО прописан и предлагается к использованию в Типовом положении о наставничестве, подготовленном совместно с участниками системного проекта АСИ «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» в 2016 году [41].

Таким образом, создание и выбор подходящей программы наставничества в системе профессионального воспитания современной ПОО является сложным, но важным решением.

Основными категориями процесса наставничества в системе профессионального воспитания являются формирование, развитие, воспитание профессиональных и личностных качеств будущего профессионала, его успешная социальная и профессиональная адаптация в существующих производственных условиях современного социума.

Внедрение в систему профессионального воспитания разных направлений наставничества поможет обучающимся преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя их знания практическим опытом, а молодым специалистам – спланировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции, становясь более самостоятельными, ответственными и целеустремленными.

Система профессионального воспитания в ПОО в данном ракурсе должна и может стать основой для создания новейшей методики и дидактики профессионального образования и обучения, позволяющей решить задачу «softskills».

Формирование «корпоративной» культуры обучающихся в процессе профессионального воспитания

Для того чтобы будущая профессиональная деятельность обучающихся стала для них смыслом всей жизни, необходимо с первых дней их пребывания в ПОО развивать *профессиональные представления*, которые заключаются в осознании обучающимися содержания будущей профессии/специальности и требований, предъявляемых профессией/специальностью к личности специалиста, а также возможностей собственного профессионального развития.

Немаловажное значение в процессе успешного становления будущего профессионала имеет *сформированность* у него *корпоративной культуры*, которая проявляется через систему отношений работников к своей профессионально-трудовой деятельности и к предприятию как к месту осуществления профессионально-трудовой деятельности и реализации своего отношения к ней, межличностные отношения сотрудников.

Поэтому в условиях профессионального образования, в процессе обучения в конкретных ПОО, необходимо формировать у будущих рабочих и специалистов представление об оптимальной и допустимой отраслевых моделях поведения сотрудника в коллективе, которые отражают систему сложившихся внутригрупповых ценностей; проводить целенаправленную работу по закреплению определенных правил, поведенческих установок, поведенческих стереотипов, связанных с конкретной деятельностью и соблюдением норм ее выполнения.

Все это возможно в процессе прохождения обучающимися производственной практики в/на конкретных отраслевых организациях/предприятиях.

Формирование корпоративной культуры личности в организации – основная цель корпоративного воспитания, основными компонентами которого являются формирование корпоративного духа и корпоративного стиля поведения.

Корпоративный дух организации понимается как совокупность духовно-нравственных и ценностно-мировоззренческих установок сотрудников, а корпоративный стиль поведения – как особый стиль профессионально-личностного поведения, направленный на создание и развитие личностно-значимых для сотрудников организации традиций.

Необходимо понимать, что корпоративный дух – это, прежде всего, ярко выраженная приверженность человека организации, в которой он работает и следует иметь в виду типы такой приверженности:

- 1) истинная – максимальное проявление всех указанных составляющих без выдвигания особых условий по отношению к организации;
- 2) прагматическая – стремление работника взвешивать и сравнивать личный вклад в деятельность организации (то, что он дает организации) и отдачу (т.е., то, что получает взамен);
- 3) вынужденная – отсутствие у работника возможности найти другую работу.

Поэтому, при заключении договоров с отраслевыми организациями (о прохождении производственной практики, о сетевой реализации программ обучения и т.д.) необходимо учитывать возможные риски возникновения у обучающихся негативных тенденций формирования у них вынужденной приверженности. Следует помнить, что формирование корпоративного духа в конкретной отраслевой организации зависит не столько от личных качеств, сколько от условий, складывающихся между администрацией и персоналом – формированием корпоративного стиля поведения сотрудников организации, который проявляется в развитии профессионального творчества через создание временных творческих коллективов, проектных групп и т.д.; оказание взаимопомощи; создание, сохранение, развитие и соблюдение традиций, ритуалов, символики и т.д.

Для воспитания корпоративного духа в современной ПОО исключительно важна гармонизация индивидуализма и коллективизма. Поскольку только диалектическое единство этих характеристик может обеспечить успех корпоративного воспитания. Это вполне понятно, ибо в условиях рыночной экономики подавляющее большинство россиян, особенно представителей молодого поколения, вольно или невольно пропитываются духом индивидуализма, который связан с развитием таких качеств, как предприимчивость, способность реализовать индивидуальную инициативу, самостоятельно поставить цели и всеми средствами обеспечить достижение индивидуального успеха в профессиональной и других сферах жизнедеятельности.

Основными принципами формирования корпоративной культуры признаны:

1. Свобода – каждому человеку жизненно необходимо ощущение свободы, иначе личность, зажатая в неприемлемые ей рамки, придет к внутреннему конфликту. Должно быть мягкое ограничение личной свободы общими ценностями

и целями отраслевой организации/предприятия. При большем ощущении свободы в организации/предприятия сотрудник более верно будет следовать принципам коллектива.

2. Справедливость – корпоративная культура предназначена для объединения сообщества людей. Все мероприятия и правила должны подчеркивать равенство свобод и привилегий сотрудников независимо от их должностей.

3. Общечеловеческие духовные ценности – нельзя допускать внутренний конфликт сотрудников в выборе между общечеловеческими духовными ценностями и корпоративной культурой!

По сути, корпоративная культура представляет собой определенный набор принятых в конкретной организации/предприятия норм и правил поведения, которые сложились в течение определенного периода времени под воздействием различных внутренних и внешних процессов.

Выделяются позитивные и негативные корпоративные культуры, которые определяются характером воздействия на конечные результаты деятельности организации. Позитивная корпоративная культура должна содействовать увеличению эффективности работы, совершенствованию производственных процессов, постоянному развитию организации и ее персонала, созданию хороших условий и дружеской атмосферы в коллективе, увеличению статуса организации в данной сфере деятельности потенциальных потребителей, всего общества.

Позитивные и негативные культуры разделяются по нескольким критериям:

- позитивная корпоративная культура – демократическая, стабильная, интегрированная, личностно-ориентированная;
- негативная корпоративная культура – авторитарная, нестабильная, дезинтегрированная, функционально-ориентированная

Сам характер корпоративной культуры проявляется через призму отношения работников к стилю управления, отношения работников к самой организации/предприятию, межличностных отношений работников внутри коллектива и т. д.

Достаточно серьезное воздействие на корпоративную культуру оказывает фактор развития персонала и то, насколько работодатель готов вкладывать в развитие персонала, настолько будет определяться отдача работников, а, следовательно, этим и будет определяться вектор направления и модель корпоративной культуры.

Таким образом, формирование корпоративной культуры обучающихся ПОО должно красной нитью проходить через всю систему профессионального воспитания обучающихся, поскольку ее целенаправленность может позволить эффективно организовать процедуру прохождения в ПОО производственной практики и дать возможность потенциального трудоустройства хорошо зарекомендовавшим себя выпускникам, успешная профессиональная адаптация которых напрямую зависит от принятия норм корпоративной культуры конкретной/-го организации/предприятия.

Эффективность управления процессами профессионального становления и адаптации молодых специалистов зависит от того, как его начинания поддер-

живаются со стороны руководителя организации/предприятия. Это обстоятельство дает основание для вывода о целесообразности со стороны руководителя создавать управленческие условия содействия адаптации молодых специалистов в первые годы их профессиональной деятельности. Формирование, в данном случае, посредством привлечения к корпоративной культуре организации/предприятия человека как члена профессионального сообщества и его становления в качестве субъекта профессиональной деятельности – есть суть профессиональной социализации, которая формирует потенциал успешного включения молодого специалиста в процесс профессиональной деятельности и поддержания у него высокого уровня профессиональной мобильности в течение всей жизни. При нормальном процессе профессиональной социализации в профессиональном сообществе обеспечивается успешное принятие сформированной корпоративной культуры организации/предприятия, преемственность в передаче от поколения к поколению профессиональных установок и ценностных ориентаций, профессиональных навыков, умений, мастерства, осуществляется постепенное «вхождение» молодого специалиста в профессиональную жизнь и успешное закрепление в профессии/специальности¹⁰.

¹⁰ Содержание процесса профессионального воспитания и профессиональной социализации в Приложении 1 (Прим. – Т. А. Корчак)

4. Педагогические условия эффективности профессионального воспитания

Эффективность профессионального воспитания напрямую зависит от **условий его проведения** – совокупности обстоятельств, в которых ведется воспитательная работа.

Одним из важных условий профессионального воспитания является *создание профессиональных сообществ* в ПОО и обеспечение условий для их существования. Такими сообществами могут выступать коллектив академической группы, коллектив клубного типа.

При этом важно не допустить формирование в среде ПОО партийных ячеек, религиозных объединений, военизированных группировок.

Целенаправленная воспитательная работа с такими коллективами требует присутствия в них *преподавателя, педагога, куратора*. Именно он, как правило, является инициатором и организатором деятельности коллектива обучающихся, от него чаще всего зависит тот морально-психологический климат в группе, который определяет отношение будущего специалиста к реалиям своего студенческого и профессионального бытия.

Кроме того, именно преподаватель является тем образцом и достойным примером, на который может и должен равняться в своем саморазвитии, самовоспитании будущий специалист.

Значительным потенциалом в профессиональном воспитании обучающихся обладают педагогические *коллективы*, объединенные по профессиональному признаку, представляя собой модель профессиональных отношений специалистов в конкретной сфере производственной или учебно-научной деятельности.

Чрезвычайно важен в профессиональном воспитании и *этнос*¹¹ ПОО – создание особой социокультурной среды, определяющей во многом эффективность всей воспитательной работы:

- включает систему идеалов, ценностей, норм, традиций;
- задает критерии оценки окружающей действительности и поступков людей;
- определяет содержание и формы коллективного досуга;
- оказывает влияние на морально-психологическую атмосферу учебного заведения;
- культивирует в студенческой среде нормы и стандарты социально-ценного и профессионально-типичного поведения, отношений, этикета и т.д.

Важным условием профессионального воспитания выступает *досуг*¹². Обучающиеся получают знания и опыт не только в процессе систематического обучения и воспитания, но и в процессе общения, отдыха, развлекательно-игровой деятельности.

¹¹ От др.-греч. Ethos – обычай, нрав, характер (Прим. – Т. А. Корчак).

¹² Время, свободное от профессиональной занятости и домашних обязанностей (Прим. – Т. А. Корчак).

Важным условием нравственно-эстетического воспитания выступает взаимоотношение обучающихся с учреждениями культуры и искусства – посещение театров, концертов, выставочных залов, картинных галерей.

Немаловажное значение также имеет система приобщения обучающихся к занятиям спортом (активное участие в спортивных акциях, соревнованиях), пропаганда здорового образа жизни (включая отказ от курения в ПОО, профилактика алкоголизма, наркомании, СПИДА, обеспечение репродуктивного здоровья обучающихся).

Гуманизация профессиональной подготовки обучающихся требует обеспечения истинной демократии в решении всех вопросов жизнедеятельности ПОО через обеспечение реального студенческого самоуправления. Оно предполагает информированность обучающихся о их правах и обязанностях (которые приведены в правилах внутреннего распорядка, в уставе ПОО), о качестве учебно-воспитательной работы, о положении в студенческих коллективах, подразделениях ПОО, оперативное обсуждение и оптимальное решения возникающих проблем.

К другим демократическим условия профессионального воспитания относят:

- гуманный стиль взаимоотношений между субъектами воспитания;
- обеспечение дисциплины и порядка как условий защищенности обучающихся и преподавателей в образовательном пространстве;
- стимулирование и поддержка инициатив обучающихся, нацеленных на улучшение организации их жизни и быта.

Таким образом, для эффективного воспитательного процесса необходимо:

- использовать культурно-историческое наследие конкретного региона и обогащать традиции ПОО;
- устанавливать связи с учреждениями культуры, творческими союзами, спортивными, общественными, медицинскими, юридическими организациями, религиозными конфессиями;
- уделять внимание материальному, нормативно-организационному, кадровому, научному, информационно-методическому обеспечению воспитательной работы;
- изучать динамику основных параметров профессиональной воспитанности обучающихся (тестирование, анкетирование, диагностика, мониторинг);
- развивать опыт участия обучающихся и преподавателей в коллективной творческой деятельности;
- содействовать развитию самоуправления в коллективах обучающихся и демократического стиля руководства профессиональным воспитанием;
- расширять возможности свободного выбора и творческой активности субъектов воспитания;
- развивать досуговые и клубно-профильные объединения;
- совершенствовать работу служб психологической и социально-педагогической помощи обучающимся;

- содействовать реальной дифференциации и индивидуализации профессионального воспитания, рационально сочетая коллективные, групповые и индивидуальные формы воспитания.

Практика показывает, что эффективность профессионального воспитания, рассматриваемого в **социально-нормативном, индивидуально-смысловом и ценностно-деятельностном аспектах** будет более высокой, если для осуществления воспитательной деятельности помимо прочих созданы следующие педагогические условия (таблица 5).

Таблица 5

Педагогические условия повышения эффективности деятельности по управлению процессом профессионально-личностного становления человека

Педагогические условия повышения эффективности деятельности по управлению процессом профессионально-личностного становления человека		
<i>социально-нормативный аспект – освоение норм общества и профессии</i>	<i>ценностно-деятельностный аспект – творческое саморазвитие</i>	<i>индивидуально-смысловой аспект – профессионально-личностное самоутверждение</i>
1) <i>используемые формы, методы и средства воспитания направлены на освоение совокупного опыта социальной и профессиональной деятельности, который накоплен и передан предыдущими поколениями;</i>	1) <i>направленность воспитания на формирование личной ответственности будущего специалиста за осуществление, качество и результаты его профессиональной деятельности в соответствии с ее основополагающими ценностями;</i>	1) <i>максимально возможное, грамотное и тщательно продуманное наполнение глубоким смысловым содержанием тех ситуаций, которые используются в воспитательной работе с будущими специалистами;</i>
2) <i>в качестве одного из приоритетов определено и реализуется на практике становление и совершенствование тех личностных свойств и качеств будущих специалистов, которые позволят им осуществлять профессиональную деятельность в лучших традициях, накопленных предыдущими поколениями;</i>	2) <i>создание профессиональной мотивации, способствующей осознанию каждым обучающимся особой общественной значимости будущей профессиональной деятельности, а также возможностей реализации в этой деятельности потенциала, созданного в период обучения в ПОО, посредством решения конкретных задач, встающих в процессе осуществления профессиональной деятельности;</i>	2) <i>использование форм, методов и средств воспитания, требующих индивидуальной включенности в воспитательный процесс каждого обучающегося, стимулирование самостоятельной деятельности в процессе профессионального воспитания</i>
3) <i>выявлены и проанализированы мировоззренческие взгляды и убеждения обучающихся, их ценности</i>	3) <i>стимулирование самоактуализации личности посредством профессиональной мотивации,</i>	

и идеалы, установлено их соответствие целевым установкам и ценностным детерминантам, сформированным на основе совокупного опыта предшествующих поколений ¹³ .	использование в качестве показателя самоактуализации уровня готовности обучающихся к эффективной профессиональной деятельности ¹⁴ .	
--	--	--

Таким образом, создание в ПОО *педагогических условий, повышающих эффективность профессионального воспитания*, предполагает:

- учет потенциального уровня сформированности профессионально важных качеств обучающихся;
- организацию воспитательной среды, способствующей формированию качеств, составляющих профессиональную воспитанность обучающихся;
- применение активных практико-ориентированных форм и методов профессионального образования, направленных на формирование профессионально важных качеств обучающихся;
- мониторинг уровня сформированности качеств обучающихся, составляющих их профессиональную воспитанность, и требует разработки и внедрения эффективных и результирующих программ профессионального воспитания и социализации обучающихся, ориентировочная основа которой предложена в данных методических рекомендациях.

¹³ связующее звено между социально-нормативным и ценностно-деятельностным аспектами профессионального воспитания будущих специалистов – *ценностные основания профессиональной деятельности неразрывно связаны с обще этическими представлениями о гуманизме и необходимости служения добру, о ценности прав человека и гражданина, о чести, совести и достоинстве, о благородстве и самопожертвовании и т.п.* (Прим. – Т. А. Корчак)

¹⁴ связующее звено между ценностно-деятельностным и индивидуально-смысловым аспектами профессионального воспитания – *если будущим специалистом не осознаны смысл и социальная значимость профессиональной деятельности, то у него не появится осознание необходимости постоянного профессионального развития и саморазвития, самовоспитания, самосовершенствования и т.д.* (Прим. – Т. А. Корчак)

5. Разработка программы профессионального воспитания и социализации обучающихся СПО в соответствии с требованиями ФГОС

Предлагаемый в данных методических рекомендациях алгоритм разработки направлен на попытку создания универсальной структуры программы профессионального воспитания и социализации обучающихся, соответствующей требованиям ФГОС СПО по ТОП 50, которую в последствии можно наполнить вариантами содержания в соответствии с педагогической ситуацией конкретной ПОО, с целью создания в каждой из них педагогических условий для успешной социализации и эффективной профессиональной самореализации обучающихся, формирования у них профессиональных и личностных качеств будущего профессионала, способного к успешной социальной и профессиональной адаптации в существующих производственных условиях современного социума.

1. Нормативные основания

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»:

- понятие воспитания, сущность и миссия воспитания;
- понимание воспитания как процесса, неотделимого от процесса обучения (образование – «единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства»).

2. Указ Президента РФ от 07.05.2018 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»:

- приоритетность задачи воспитания;
- индивидуализация процесса воспитания с ориентацией на индивидуальные качества и самоопределение обучающихся («формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, ... направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся»);
- введение в систему воспитания проектных и добровольческих практик, наставничества («создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов, в том числе в сфере добровольчества (волонтерства)»).

3. Федеральные государственные образовательные стандарты СПО:

- требования к общим компетенциям выпускников программ СПО.

4. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 года № 996-р):

- направления воспитания,
- декларированные ценности общего (внепрофессионального) характера.

2. Основная решаемая проблема: совершенствование образовательного процесса ПОО в части создания требуемых педагогических условий посредством

разработки и внедрения программ профессионального воспитания и социализации обучающихся, для выстраивания в ПОО современной системы профессионального воспитания.

Цель программы: создание педагогических условий для успешной социализации и эффективной профессиональной самореализации обучающихся ПОО, в том числе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и девиантным поведением, формирования у них профессиональных и личностных качеств будущего профессионала, способного к успешной социальной и профессиональной адаптации в существующих производственных условиях современного социума.

Задачи

7. Разработка, апробация и внедрение в ПОО *программы профессионального воспитания и социализации обучающихся СПО* в соответствии с требованиями ФГОС СПО по ТОП 50, обеспечивающей успешную социализацию обучающихся, в том числе обучающихся с ОВЗ и девиантным поведением
8. Создание педагогических условий, способствующих профессиональному воспитанию и социализации обучающихся.
9. Разработка модельной методики реализации требований ФГОС СПО по ТОП 50 по формированию общих компетенций у обучающихся учреждений СПО, обеспечивающих их успешную социализацию.
10. Разработка программно-методического обеспечения программы профессионального воспитания и социализации обучающихся, в том числе обучающихся с ОВЗ и девиантным поведением, в соответствии с требованиями ФГОС СПО по ТОП 50.
11. Разработка и внедрение модели, методики и инструментария внутреннего мониторинга анализа результатов профессионального воспитания и социализации обучающихся, предусмотренного ФГОС СПО по ТОП 50.

3. Основные идеи.

1. Миссия профессионального воспитания формируется на основе миссии профессиональной образовательной организации, федеральных и региональных документов по вопросам профессионального воспитания, запросов работодателей на качества обучающегося, в том числе – на разделяемые им профессиональные ценности, запросов обучающихся на те или иные виды активностей.

Миссия воспитания включает следующие элементы:

- обобщенная целевая установка,
- базовые характеристики процесса профессионального воспитания, востребованные получателями образовательной услуги.

2. Отложенные результаты (эффекты) профессионального воспитания образуют систему целей профессионального воспитания. Эти результаты рассматриваются как отложенные, поскольку их формирование подвержено существенному влиянию внешних по отношению к ПОО факторов и / или не име-

ется технической возможности их оценки средствами педагогической диагностики в процессе реализации образовательной программы СПО. Отложенные результаты профессионального воспитания являются основанием для получения списка конечных образовательных результатов системы воспитания, которые могут быть целенаправленно сформированы в рамках образовательного процесса и оценены средствами педагогической диагностики.

Перечень отложенных результатов (эффектов) профессионального воспитания должен включать следующие группы отложенных результатов¹⁵:

1. Общие компетенции в соответствии с ФГОС СПО (**социально-нормативный аспект** – освоение норм общества и профессии, **ценностно-деятельностный аспект** – творческое саморазвитие и **индивидуально-смысловой аспект** – профессионально-личностное самоутверждение).
2. Качества, ценности, установки, выделенные из запросов потенциальных работодателей обучающихся, полученных при проведении изучения требований работодателя к подготовке выпускника профессиональной образовательной программы (**ценностно-деятельностный аспект** – творческое саморазвитие и **индивидуально-смысловой аспект** – профессионально-личностное самоутверждение)
3. Ценности и установки, определенные на основе анализа федеральных документов, содержащих официальную декларацию социально значимых ценностных позиций (**социально-нормативный аспект** – освоение норм общества и профессии).

Если в профессиональной образовательной организации реализуются ФГОС СПО третьего поколения и ФГОС СПО по ТОП 50, рекомендуется опираться на формулировки общих компетенций в составе ФГОС СПО по ТОП 50. Единство в планировании отложенных результатов системы профессионального воспитания обучающихся по разным программам СПО позволит создать единое воспитательное пространство ПОО. Профессиональная образовательная организация может дополнить список отложенных результатов положениями ФГОС СПО третьего поколения для отдельных программ СПО, если сочтет это необходимым.

Если в процессе анализа запросов работодателей выявлены позиции, которые поглощаются формулировками общих компетенций в составе ФГОС СПО, их не следует фиксировать отдельно. В процессе изучения запросов работодателей на качества выпускника СПО может быть выявлено особое значение той или иной общей компетенции или ее аспекта для профессиональной деятельности выпускников отдельных программ СПО. Для удовлетворения такого запроса новые общие компетенции не вводятся, а при планировании конечных образовательных результатов повышаются требования к уровню освоения соответствующей общей компетенции в запрашиваемом аспекте.

¹⁵ см. табл. 5 (прим. – Т. А. Корчак)

Если в процессе анализа федеральных документов, содержащих официальную декларацию социально значимых ценностных позиций, выявлены отложенные результаты воспитания, которые поглощаются формулировками общих компетенций в составе ФГОС СПО, их также не следует фиксировать как отдельный отложенный результат.

Образовательные результаты планируются в системе профессионального воспитания на основе заявленных отложенных результатов (эффектов) профессионального воспитания. Образовательные результаты должны быть определены таким образом, чтобы они подлежали целенаправленному формированию педагогическими средствами и оцениванию средствами педагогической диагностики. Результаты профессионального воспитания формулируются в соответствии с их типом и видом и в их числе могут быть знания, умения, опыт практической деятельности, общие компетенции или аспекты общих компетенций.

Подход к работе по определению образовательных результатов на основе отложенных результатов (эффектов) различается в зависимости от того, на какую группу образовательных результатов указывает тот или иной отложенный результат [44].

Первую группу составляют ОК 01 – ОК 05, определяющие универсальные способы деятельности, которые должен освоить обучающийся, и те отложенные результаты, которые были сформулированы на основе запросов работодателей и являются общими компетенциями (если таковые имеются).

Для определения образовательных результатов системы профессионального воспитания необходимо задать уровень, на котором выпускник программы должен демонстрировать деятельность в том или ином аспекте каждой из общих компетенций. Эта работа проводится с помощью «Требований к деятельности обучающихся по уровням сформированности общих компетенций [45]» (см. Приложение 4).

Требования к деятельности выпускника программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих рекомендуется устанавливать не ниже уровня I, а программы подготовки специалистов среднего звена – не ниже уровня II. При этом в соответствии с результатами анализа запросов работодателей требования к деятельности выпускника конкретной программы СПО в отдельных аспектах могут быть повышены, а в других – в виде исключения, компенсирующего повышение требований в соответствии со спецификой деятельности, – снижены. Таким образом, определяется профиль общих компетенций выпускника конкретной программы СПО.

При планировании уровня освоения деятельности следует учитывать взаимную обусловленность готовности к выполнению одной деятельности готовностью к выполнению другой деятельности. Например, не следует требовать от обучающегося деятельности по определению проблемы на основе самостоятельно проведенного анализа ситуации (ОК 01, уровень III), если требования к его деятельности по обработке информации ограничиваются тем, что он делает вывод об объектах, процессах, явлениях на основе сравнительного анализа информации о них по заданным критериям или на основе заданных посылок и / или приводит аргументы в поддержку вывода (ОК 02, уровень II).

Профиль общих компетенций определяется для каждой основной образовательной программы СПО.

Вторую группу составляют те отложенные результаты, для которых не предусмотрено единой системы требований. Планируя образовательные результаты на их основе необходимо детализировать и конкретизировать требования ФГОС к общим компетенциям и при необходимости задать требования к промежуточным образовательным результатам. Рассмотрим подробнее специфику работы по определению образовательных результатов на основе разных отложенных результатов системы воспитания.

Для ОК 11 необходимо определить промежуточные результаты, следуя порядку планирования формирования профессиональной компетенции: опыт практической деятельности, умения, знания.

Работая с ОК 9 и ОК 10, необходимо конкретизировать единицы содержания и сформировать список профессиональных умений.

Работая с ОК 6, следует определить образовательные результаты – знания и опыт практической деятельности, обеспечивающие максимально высокую вероятность получения отложенных результатов (эффектов). Так же нужно поступить с теми отложенными результатами (эффектами), которые были включены в систему профессионального воспитания на основе анализа запросов работодателей на профессиональные ценности и установки, а также с ценностями и установками, включенными в перечень эффектов системы профессионального воспитания на основе анализа федеральных документов, содержащих официальную декларацию социально значимых ценностных позиций.

ОК 07 и ОК 08 необходимо проанализировать, разделив ценностно-мотивационную и операциональную составляющую требований ФГОС. Для операциональной составляющей следует конкретизировать и детализировать единицы содержания, получив список профессиональных умений и умений, составляющих функциональную грамотность. Для ценностно-мотивационной – определить образовательные результаты – знания и опыт практической деятельности, обеспечивающие максимально высокую вероятность получения отложенных результатов (эффектов).

Процесс планирования образовательных результатов системы профессионального воспитания необходимо осуществлять в составе рабочей группы, включающей работников, занятых по большей части в учебно-воспитательном процессе, а также методистов. На следующих этапах планирования это обеспечит единство подходов к образовательным результатам и облегчит распределение ответственности за формирование каждого запланированного образовательного результата между рабочими программами различных учебных дисциплин и профессиональных модулей и программой внеучебной работы.

Рекомендуется присваивать каждому образовательному результату двойной номер, в котором до точки указан номер того отложенного результата (эффекта), для достижения которого предназначен образовательный результат, а после точки – порядковый номер результата.

4. Направления (модули) программы профессионального воспитания и социализации должны включать все ОК – таким образом, достигается универсальность программы.

Основные направления (модули) деятельности по профессиональному воспитанию и социализации обучающихся прописаны с учётом требований ФГОС СПО по формированию общих компетенций обучающихся в учреждении СПО, каждое направление имеет перечень развиваемых ОК. Это позволяет систематизировать и дифференцировать общие компетенции. Благодаря этому программа профессионального воспитания и социализации охватывает все жизненные состояния, необходимые человеку любой профессии и возраста. Таким образом, общие компетенции конкретизируются на уровне программы профессионального воспитания и социализации и учебных предметов.

Воспитательная работа по модулям идёт параллельно в течение учебного года.

Рекомендуемые направления (модули) программы профессионального воспитания и социализации

Название направления/модуля	Назначение программы	Наименование выбранного образовательного результата
Формирование ценностного отношения к здоровью и здоровому образу жизни	<ul style="list-style-type: none"> – формирование у подрастающего поколения ответственного отношения к своему здоровью и потребности в здоровом образе жизни; – формирование мотивации к активному и здоровому образу жизни, занятиям физической культурой и спортом, развитие культуры здорового питания; – создание для обучающихся, в том числе обучающихся с ОВЗ, условий для регулярных занятий физической культурой и спортом, развивающего отдыха и оздоровления, в том числе на основе развития спортивной инфраструктуры и повышения эффективности ее использования; – развитие культуры безопасной жизнедеятельности, профилактика наркотической и алкогольной зависимости, табакокурения и других вредных привычек; 	<p>ОК 08. Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержание необходимого уровня физической подготовленности</p> <p>ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.</p>
Воспитание гражданственности, патриотизма, уважения к правам, свободам и обязанностям человека, в т. ч. профессиональным	<ul style="list-style-type: none"> – развитие у обучающихся способности рационального осмысления общечеловеческих и социальных ценностей мира, осознания личностной причастности к миру во всех его проявлениях, формирование патриотического сознания, чувства гордости за достижения своей страны, родного края, верности своему Отечеству. 	<p>ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей.</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 с учётом особенностей социального и культурного контекста</p>

<p>Воспитание ценностного отношения к природе, окружающей среде</p>	<ul style="list-style-type: none"> – развитие у обучающихся экологической культуры, бережного отношения к родной земле, природным богатствам России и мира; – воспитание чувства ответственности за состояние природных ресурсов, умений и навыков разумного природопользования, нетерпимого отношения к действиям, приносящим вред экологии. 	<p>ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях</p> <p>ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.</p>
<p>Формирование духовно-нравственного воспитания</p>	<ul style="list-style-type: none"> – развития у обучающихся нравственных чувств (чести, долга, справедливости, милосердия и дружелюбия); – формирования выраженной в поведении нравственной позиции, в том числе способности к сознательному выбору добра; – развитие сопереживания и формирования позитивного отношения к людям, в том числе к лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам; – содействия формированию у обучающихся позитивных жизненных ориентиров и планов; – оказания помощи обучающимся в выработке моделей поведения в различных трудных жизненных ситуациях, в том числе проблемных, стрессовых и конфликтных. 	<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 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.</p> <p>ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учётом особенностей социального и культурного контекста</p>
<p>Воспитание ценностного отношения к прекрасному, формирование основ эстетической культуры</p>	<ul style="list-style-type: none"> – ценностное отношение к прекрасному; понимание искусства как особой формы познания и преобразования мира; способность видеть и ценить прекрасное в природе, быту, труде, спорте и творчестве людей, общественной жизни; – получение опыта эстетических переживаний, наблюдений эстетических объектов в природе и социуме, эстетического отношения к окружающему миру и самому себе; представление об искусстве народов России; 	<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 с учётом особенностей социального и культурного контекста</p>

	<ul style="list-style-type: none"> – получение опыта эмоционального постижения народного творчества, этнокультурных традиций, фольклора народов России; интерес к занятиям творческого характера, различным видам искусства, художественной самодеятельности; – опыт самореализации в различных видах творческой деятельности, умение выражать себя в доступных видах творчества; – опыт реализации эстетических ценностей в пространстве колледжа и семьи 	
<p>Профессиональная мотивация обучающихся</p>	<ul style="list-style-type: none"> – организация социального партнёрства колледжа с представителями образовательного и профессионально-производственного территориального окружения, обеспечение преемственности профессионального образования и предприятия; – использование профориентационно значимых ресурсов; – обеспечение широкого диапазона вариативности профильного обучения; – адаптация имеющегося в ПОО банка профориентационных технологий к условиям изменяющегося рынка труда и услуг профессионального образования; – конструирование педагогами самостоятельных вариантов оказания педагогической поддержки профессионального самоопределения; – обогащение практического опыта социально-профессионального сопровождения подростков; – проверка эффективности использования действующих и вновь созданных учебно-методических комплектов; вариантов организации реализации средств профессиональной ориентации 	<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 09. Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности.</p> <p>ОК 10. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языке.</p> <p>ОК 11. Планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере.</p>

5. Эффективность профессионального воспитания и социализации обучающихся предлагается рассматривать как достижение обучающимся одного из трёх уровней сформированности социального опыта. Элементы социального опыта располагаются в порядке их значимости.

Социально-профессиональный опыт обучающегося, получаемый в стенах ПОО – опыт участия в различных видах социально-профессиональной деятельности и межличностного взаимодействия.

Таблица 7

Эффективность профессионального воспитания и социализации обучающихся

Уровень сформированности	Элементы социально-профессионального опыта приобретаемых обучающимся, результаты их деятельности.	Мониторинг сформированности социально-профессионального опыта обучающегося
1 уровень низший	Знание норм	Сумма сведений, знания, умения и навыки соответствующего модуля.
2 уровень средний	Ценностное отношение и активное участие в опыте социально-профессиональной деятельности в ПОО.	Эмоционально-ценностные отношения к объектам или средствам деятельности человека. Содержит совокупность социальных потребностей, обуславливающих эмоциональное восприятие личностно определенных объектов, входящих в систему ценностей соответствующего модуля. Результаты практического опыта социальной деятельности на уровне колледжа под непосредственным руководством преподавателя
3 уровень продвинутый	Опыт участия в социально-профессиональных проектах, социально- и профессионально- значимая деятельность обучающегося «вне принуждения»	Результаты участия в социально-профессиональных проектах на муниципальном, областном, общероссийском уровне. Опыт осуществления известных способов деятельности включает выполнение установленных норм, правил в их проявлении, социально- и профессионально- значимая деятельность обучающихся в социуме

Более низкий уровень сформированности социально-профессионального опыта является базой для освоения верхнего уровня.

Введение в мониторинг данных уровней позволяет решить несколько задач:

1. Сравнивать индивидуальную динамику результатов обучающегося, ставить индивидуальные цели достижения, прописывать траекторию развития, видеть зону ближайшего развития в социализации обучающегося, найти «зоны западания».
2. Позволяет определить средний уровень развития группы обучающихся в процентном соотношении и динамику учебной группы.

3. Уровни сформированности социального опыта позволяют простроить механизм системы оценки достижений требования стандарта в воспитательном процессе.
4. Оценивать качество воспитательной работы преподавателей в соответствии с современными требованиями. В том числе и через оценивание форм реализации воспитательной деятельности.
5. Позволяет включить в систему оценивания обучающихся с ОВЗ и деструктивным поведением.

6. Ожидаемые результаты.

В результате реализации программы:

1. Разработана нормативно-правовая и организационная документация ПОО (локальные акты, программы, планы), обеспечивающая организацию деятельности ПОО по профессиональному воспитанию и социализации обучающихся.

2. ПОО обеспечена научно-практической, учебно-методической литературой (учебные пособия, методические разработки, рабочие программы и т. п.), мультимедийными пособиями, средствами диагностики по различным направлениям деятельности (личностные и психологические особенности обучающихся, состояние здоровья, анализ результатов деятельности обучающихся), позволяющими успешно организовывать работу по профессиональному воспитанию и социализации обучающихся.

3. Обучающиеся приобретут общие и профессиональные компетенции по ФГОС, позволяющие обеспечить успешную социализацию выпускников ПОО.

4. Обучающиеся освоят три уровня социального опыта представленных в программе профессионального воспитания и социализации:

- приобретут знания в области права, экономики, экологии, валеологии, культурологи, этики, информационных технологий, грамотности, трудовых взаимоотношений, необходимые им для успешной социализации, узнают о социальных институтах, их предназначении – результаты I уровня;
- получают возможность формирования позитивного ценностного отношения к России, своему народу, к своему учебному заведению, городу, здоровому и безопасному образу жизни, культуре, к образованию, к труду, природе, толерантного отношения к людям других национальностей и физических возможностей;
- приобретут положительный опыт выполнения социальных ролей: гражданина, члена общества, семьи, общественной организации, избирателя, рабочего и служащего и т. д.;
- овладеют практическими навыками коммуникативными умениями, умениями делового общения и сотрудничества в команде – результаты II уровня;
- приобретут опыт выполнения самостоятельной социальной деятельности, опыт разработки и реализации творческих, социальных проектов, получают возможность проявить свои личностные качества в поступках и деятельности – результаты III (самого высокого) уровня.

5. Инженерно-педагогические работники ПОО приобретут компетентности, позволяющие им успешно организовывать и осуществлять деятельность по социализации обучающихся.

6. Разработана система контроля и мониторинга качества и результатов работы ПОО по профессиональному воспитанию и социализации обучающихся.

7. Разработана эффективная система управления работой ПОО по социализации обучающихся.

7. Критерии и показатели оценки результативности и эффективности.

С целью оценки результативности и эффективности программы используются следующие критерии и показатели:

1. Наличие документации, соответствующей целям процесса профессионального воспитания, ее качество (программы, планы, положения, приказы и т. п.).

2. Степень разработанности научно-методического обеспечения процесса профессионального воспитания. Наличие методических продуктов (учебных пособий, конспектов занятий, методических рекомендаций, текстовых материалов и т. п.).

3. Качество результатов: уровень усвоения программы воспитания и социализации, качество контрольно-диагностических срезов, качество результатов предметных олимпиад, конкурсов, творческих достижений обучающихся, качество итоговой диагностики.

4. Уровень воспитанности обучающихся (уровень развития у обучающихся качеств гражданина и патриота, нравственная воспитанность, соблюдение обучающимися социально-правовых норм).

5. Уровень развития у обучающихся общих компетенций.

6. Количество и качество мероприятий, направленных на воспитание и социализацию обучающихся.

7. Качество деятельности педагогических работников ПОО по созданию условий, способствующих успешной социализации обучающихся (результативность обучения и воспитания, технологическая и методическая компетентность, профессионализм, информационная грамотность, участие в инновационной деятельности, распространение передового педагогического опыта, авторитет).

8. Качество системы управления деятельностью ПОО по социализации обучающихся (качество выполнения функций управления: планов прогностической, контрольно-диагностической, коррекционной).

8. Этапы и сроки реализации

Таблица 8

Рабочий план реализации программы

Наименование задачи	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ожидаемый конечный результат
<i>Подготовительный этап</i>			
Разработать идею, подготовить текст программы,	Заседание проектной группы	...	Программа профессионального воспитания и социализации обучающихся
Определить критериально-оценочный аппарат уровня эффективности программы	Заседания рабочей группы	...	Сформированная критериальная база по оценке общих компетенций обучающихся, разработан план мониторинга эффективности программы профессионального воспитания и социализации обучающихся
Разработать необходимое программно-методическое обеспечение программы	Разработка программы профессионального воспитания и социализации обучающихся по требованиям ФГОС	...	Наличие программы профессионального воспитания и социализации обучающихся ПОО по требованиям ФГОС
	Написание конспектов занятий, внеурочных мероприятий, психологических тренингов способствующих овладению общими компетенциями, отработке необходимых социальных навыков	...	Наличие конспектов теоретических занятий, внеурочных мероприятий, психологических тренингов
	Подготовка организационно-методического инструментария	...	Наличие организационно-методического инструментария

Разработать проекты обучающих мероприятий для специалистов, занимающихся учебно-воспитательной работой	Создание условий обеспечивающих возможность непрерывной и стабильной работы ПОО.	...	Наличие проектов обучающих мероприятий для специалистов, занимающихся учебно-воспитательной работой
Подготовить необходимое обеспечение реализации программы (материально-техническое, кадровое и т. д.)		...	Наличие необходимого обеспечения реализации программы
<i>Реализационный этап</i>			
Провести диагностику обучающихся	Проведение диагностических исследований	...	Представление результатов исследований (аналитическая документация)
Провести обучающие мероприятия для специалистов, осуществляющих учебно-воспитательную работу ПОО	Проведение обучающих мероприятий Согласование целей и задач со всеми участниками учебно-воспитательного процесса	...	Материалы методических объединений Материалы семинаров
Апробировать программу профессионального воспитания и социализации обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС	Реализация содержания программы профессионального воспитания и социализации Разработка и реализация авторских программ	...	Развитие общих компетенций у обучающихся
Осуществить результативное участие обучающихся в социально-значимой деятельности	Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся в участия в социально-значимых проектах на муниципальном, областном, общероссийском уровне.	...	Опыт участия обучающихся в социально-значимой деятельности. Результаты участия обучающихся в социально-значимой деятельности
Обобщить опыт	Подготовка и систематизация материалов Разработка запланированных методических продуктов (в рамках программы)	...	Выпуск запланированных методических материалов

<i>Итоговый этап</i>			
Распространить опыт профессионального воспитания и социализации обучающихся учреждений СПО в соответствии с требованиями ФГОС	Трансляция опыта через научно-методические мероприятия разных видов	...	Повышение квалификации специалистов, участвующих в учебно-воспитательном процессе
Обобщить полученные результаты работы по программе профессионального воспитания и социализации	Систематизация и анализ документов, отражающих результаты работы по программе профессионального воспитания и социализации	...	Готовая итоговая документация
Оформить методические материалы	Макетирование методических продуктов	...	Публикация (размещение на CD, в Интернете)
Осуществить презентацию проекта	Методическое объединение	...	Наличие материалов методического объединения, отчет, обобщение опыта

9. Условия, необходимые для реализации программы

1. Наличие кадровых ресурсов:

Специалисты в области среднего профессионального образования (преподаватели, мастера производственного обучения, психологи, социальные педагоги, педагоги-организаторы, методисты и т. д.)

2. Материально-технические ресурсы:

- помещение в образовательной организации, выделенное для обеспечения досуговой деятельности обучающихся (спортивный зал, актовый зал, кабинеты для кружковой работы, тренажёрный зал и т. д.);
- оборудование, необходимое для развития использования информационных технологий в воспитательной деятельности (компьютерный класс и т. д.);
- интерактивное оборудование;
- оборудование для организации видео и фотосъемки
- оборудование для тиражирования учебно-методических материалов;
- канцтовары.

3. Информационные ресурсы:

- нормативно-правовое обеспечение, регламентирующее воспитательную деятельность;
- учебные пособия и дидактические материалы, необходимые для учебно-воспитательного процесса;
- интернет-ресурсы;
- программы дополнительного образования;

10. Кадровое обеспечение проекта (табл. 9).

Таблица 9

Планируемый функционал должностных работников

№ п/п	Должность, образование	Функционал специалиста
1	Директор ПОО, высшее	<ul style="list-style-type: none">– Разработчик и руководитель программы.– Обеспечение условий реализации проекта (финансовых, материально-технических, кадровых, организационных).– Нормативно-правовое и документальное обеспечение реализации проекта.
2	Зам. директора по УВР, высшее	<ul style="list-style-type: none">– Разработчик и координатор программы.– Организация учебно-воспитательной работы.– Организация работы с классными руководителями.– Организация работы органов самоуправления колледжа.– Мониторинг результативности воспитательной работы колледжа
3	Зам директора по ОД, высшее	<ul style="list-style-type: none">– Учебно-методическое обеспечение реализации программы.– Организация работы с кадрами по повышению квалификации.– Внедрение в образовательный процесс новых технологий обучения.– Распространение передового педагогического опыта.

4	Педагог-организатор, высшее	<ul style="list-style-type: none"> – Эксперт. – Диагностика и мониторинг результатов реализации программы. – PR-сопровождение реализации программы. – Составление отчетов по реализации программы – Организация воспитательной работы по модулям программы профессионального воспитания и социализации обучающихся
5	Методист, высшее	<ul style="list-style-type: none"> – Координатор. – Организация воспитательной работы по модулям программы профессионального воспитания и социализации обучающихся – Методическое сопровождение программы
6	Педагог-психолог, высшее	<ul style="list-style-type: none"> – Координатор. – Организация воспитательной работы по модулям программы профессионального воспитания и социализации обучающихся – Психолого-педагогическое сопровождение программы. – Мониторинг результативности воспитательной работы ПОО
7	Социальный педагог, высшее	<ul style="list-style-type: none"> – Координатор. – Организация воспитательной работы по модулям программы профессионального воспитания и социализации – Социально-педагогическое сопровождение программы. – Мониторинг результативности воспитательной работы ПОО

11. Предложения по распространению и внедрению результатов

- публикации по теме программы, проведение конференций;
- поддержка интернет-представительства программы на сайте образовательной организации, распространение практического опыта;
- тиражирование методических рекомендаций по теме программы в профессиональные образовательные организации Свердловской области;
- перевод программы в режим функционирования;
- использование опыта реализации программы другими ПОО.

Список сокращений:

1. ФЗ – Федеральный закон
2. ФГОС – Федеральный государственный образовательный стандарт;
3. СПО – среднее профессиональное образование;
4. ОВЗ – ограниченные возможности здоровья;
5. ОК – общие компетенции;
6. УВР – учебно-воспитательная работа;
7. ОД – образовательная деятельность
8. ПОО – профессиональная образовательная организация

Заключение

Актуальность проблемы формирования педагогических условий профессионального воспитания, для успешной социализации и эффективной профессиональной самореализации обучающихся, формирования у них профессиональных и личностных качеств будущего профессионала, способного к успешной социальной и профессиональной адаптации в существующих производственных условиях современного социума в ПОО определяется необходимостью удовлетворения государственного заказа на подготовку конкурентоспособного специалиста среднего звена.

Воспитательный процесс в ПОО имеет свою специфику, поскольку его цели и задачи учитывают психологические особенности юношеского возраста: стремление к самостоятельности, самоопределению, поиск своей индивидуальности и т.д. В содержательном плане воспитание в ПОО направлено на решение задач социальной и профессиональной адаптации, формирование профессиональных качеств и качеств гражданина, развитие мотивации к учебно-профессиональной деятельности, лидерских качеств, умение вести здоровый образ жизни.

Зачастую именно личные качества становятся решающими при приеме на работу молодого специалиста, поэтому обеспечение эффективности воспитательной работы со студентами СПО – одна из актуальных задач, стоящих перед педагогическими коллективами ПОО.

Автор надеется, что предложенные методические рекомендации будут взяты за основу *разработки и внедрения программ профессионального воспитания и социализации обучающихся*, которая позволит *выстроить в ПОО современную систему профессионального воспитания, способствующую* созданию педагогических условий профессионального воспитания обучающихся для их успешной социализации и эффективной профессиональной самореализации с целью дальнейшего гарантированного трудоустройства.

Библиографический список

1. **Российская Федерация. Законы.** Об образовании в Российской Федерации : федеральный закон РФ № 273-ФЗ [от 29.12.2012 с изменениями 2019 года]. – URL: zakon-ob-obrazovanii.ru/ (дата обращения: 10.06.2019). – Текст : электронный.
2. **Российская Федерация. Законы.** Об утверждении стратегии развития воспитания в Свердловской области до 2025 года : постановление Правительства Свердловской области № 900-ПП [от 7 декабря 2017 года]. – URL: docs.cntd.ru/document/446498752 (дата обращения: 10.06.2019). – Текст : электронный.
3. **Российская Федерация. Законы.** Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года : распоряжение Правительства Российской Федерации № 996-р [от 29 мая 2015 года]. – URL: rg.ru/2015/06/08/vospitanie-dok.html (дата обращения: 10.06.2019). – Текст : электронный.
4. **Российская Федерация. Законы.** Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года : распоряжение Правительства Российской Федерации № 996-р [от 29 мая 2015 года]. – URL: rg.ru/2015/06/08/vospitanie-dok.html (дата обращения: 10.06.2019). – Текст : электронный.
5. **Веселов А. П.** Профессионально-техническое образование в СССР: очерки по истории среднего и низшего профтехобразования / А. Н. Веселов. – Москва: Профтехиздат, 1961. – С.113. – Текст : непосредственный.
6. **Дворовенко А. А.** Отношение учащихся к профессии и задачи профессионального воспитания: труды лаборатории социально-педагогических проблем профессиональной ориентации учащейся молодежи / А. А. Дворовенко. – Кемерово, 1971. Вып.1., с. 85-94.
7. **Дьяченко Н. Н.** Профессиональное воспитание молодежи / Н. Н. Дьяченко. – Москва: Высш. школа, 1978. – 216 с. – Текст : непосредственный.
8. **Зимняя И. А.** Воспитание – проблема современного образования в России: состояние, пути решения /И. А. Зимняя, Б. Н. Боденко, Н. А. Морозова. – Москва: ИЦПКПС, 1998. – С. 55. – Текст : непосредственный.
9. Национальная психологическая энциклопедия. – URL: vocabulary.ru/termin/professionalnoe-vospitanie.html (дата обращения: 10.06.2019). – Текст : электронный.
10. **Исаев И. Ф.** Интегративная модель профессионального воспитания в образовательных организациях, реализующих программы среднего профессионального образования / И. Ф. Исаев. – Текст : непосредственный // Новые горизонты профессионального образования: Сборник материалов XII международного конгресса-выставки «GlobalEducation– Образование без границ». – С. 68.
11. **Борытко Н. М.** Система профессионального воспитания в вузе : учебно-методическое пособие / Н. М. Борытко; Науч. ред. Н. К. Сергеев. – Москва: АПКиПРО, 2005. – С. 21. – Текст : непосредственный.
12. Теоретические основы формирования общепрофессиональных компетенций студентов в воспитательном процессе образовательных организаций:

- монография / И. В. Руденко, Л. В. Алиева, Ю. А. Кустов, Ю. А. Лившиц, Н. С. Бейлина, Н. А. Нефёдова, Е. Г. Афанасьева, Д. А. Писаренко; под ред. И. В. Руденко, Л. В. Алиевой. – Москва: Издательский дом Академии Естествознания, 2017. – С. 20. – Текст : непосредственный.
13. Теоретические основы формирования общепрофессиональных компетенций студентов в воспитательном процессе образовательных организаций : монография / И. В. Руденко, Л. В. Алиева, Ю. А. Кустов, Ю. А. Лившиц, Н. С. Бейлина, Н. А. Нефёдова, Е. Г. Афанасьева, Д. А. Писаренко; под ред. И. В. Руденко, Л. В. Алиевой. – Москва: Издательский дом Академии Естествознания, 2017. – С. 33 – 38. – Текст : непосредственный.
 14. Профессиональная социализация выпускников педагогических вузов на основе использования современных технологий сетевого взаимодействия : коллективная монография / В. В. Садырин, Н. О. Яковлева, Л. В. Трубайчук, З. И. Тюмасева [и др.]; под общей ред. В. В. Садырина. – Челябинск: Из-во Чел.гос. пед. ун-та, 2013. – С. 28. – Текст : непосредственный.
 15. **Рубчевский К. В.** Формы прохождения социализации личности / К. В. Рубчевский. – Текст : непосредственный // Психологическая наука и образование. – 2002. – № 2
 16. **Ольшанский Д.** Основы политической психологии : учебное пособие для вузов / Д. Ольшанский. – Екатеринбург: Деловая книга, 2001. – URL: gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/Olsch/index.php. – Текст : электронный.
 17. Большая российская энциклопедия. – URL: bigenc.ru/religious_studies/text/2066853 (Дата обращения: 08.06.2019). – Текст : электронный.
 18. Теория и методика воспитания : учебник для студентов педагогических вузов / Н. М. Борытко, И. А. Соловцова, А. М. Байбаков; под ред. Н. М. Борытко. – Волгоград: Изд-во ВГИПК РО, 2006. – С. 16. – Текст : непосредственный.
 19. **Белов В. И.** Профессиональное воспитание в системе современных воспитательных концепций 2006 / В. И. Белов. – Текст : электронный // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – URL: cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-vospitanie-v-sisteme-sovremennyh-vospitatelnyh-kontseptsiy (дата обращения: 08.06.2019).
 20. **Белов В. И.** Профессиональное воспитание в открытом социально-профессиональном пространстве / В. И. Белов. – Текст : непосредственный // Вестник образования и развития науки Российской академии естественных наук. – 2016, 20(3): С. 68–71.
 21. **Белов В. И.** Профессиональное воспитание в открытом социально-профессиональном пространстве / В. И. Белов. – Текст : непосредственный // Вестник образования и развития науки Российской академии естественных наук. – 2016, 20(3): С. 68–71.
 22. **Борытко Н. М.** Система профессионального воспитания в вузе : учебно-методическое пособие / Н. М. Борытко; науч. ред. Н. К. Сергеев. – Москва: АПКиПРО, 2005. – С. 21. – Текст : непосредственный.

23. **Борытко Н. М.** Система профессионального воспитания в вузе : учебно-методическое пособие / Н. М. Борытко; науч. ред. Н. К. Сергеев. – Москва: АПКИПРО, 2005. – С. 52. – Текст : непосредственный.
24. **Минкова Е. С., Петрова Е. И.** Компонентно-содержательный состав эмоционально-ценностного отношения к профессиональному риску бакалавра технологии транспортных процессов / Е. С. Минкова, Е. И. Петрова. – Текст : электронный // Педагогическое мастерство : материалы VIII Международ. науч. конф. (г. Москва, июнь 2016 г.). – Москва: Буки-Веди, 2016. – С. 67-70. – URL: moluch.ru/conf/ped/archive/191/10547/ (дата обращения: 12.06.2019).
25. **Борытко Н. М.** Система профессионального воспитания в вузе : учебно-методическое пособие / Н. М. Борытко; науч. ред. Н. К. Сергеев. – Москва: АПКИПРО, 2005. – С. 68. – Текст : непосредственный.
26. **Климов В. А.** Психология профессионала: избранные психологические труды / В. А. Климов – Москва, Воронеж, 2003. С. 68–74. – Текст : непосредственный.
27. **Борытко Н. М.** Система профессионального воспитания в вузе : учебно-методическое пособие / Н. М. Борытко; науч. ред. Н. К. Сергеев. – Москва: АПКИПРО, 2005. – С. 73. – Текст : непосредственный.
28. **Бондаревская Е. В.** Педагогика: личность в гуманистических теориях и системах воспитания : учебное пособие для студентов сред. и высш. пед. учеб. заведений, слушателей ИПК и ФПК / Е. В. Бондаревская, С. В. Кульневич; под общ. ред. Е. В. Бондаревской. – Москва–Ростов-н/Д.: Творческий центр «Учитель», 1999. – С. 391 – 400. – Текст : непосредственный.
29. **Казакова Е. П.** Диалог на лестнице успеха: школа на пороге нового века / Е. П. Казакова, А. П. Тряпицына– СПб: «Петербург – XXI век», совместно с ЗАО «Пресс-Атташе», 1997. – С.123 – 125. – Текст : непосредственный.
30. Теория и методика воспитания : учебник для студентов педагогических вузов / Н. М. Борытко, И. А. Соловцова, А. М. Байбаков; под ред. Н. М. Борытко. – Волгоград: Изд-во ВГИПК РО, 2006. – С. 28. – Текст : непосредственный.
31. **Сошникова И. А.** Интерактивные технологии воспитательной работы с обучающимися в образовательных организациях МВД России: дис... канд. пед. наук: 13.00.08 / Сошникова Ирина Аркадьевна. – Санкт-Петербург, 2017. – С. 32. – Текст : непосредственный.
32. Теория и методика воспитания : учебник для студентов педагогических вузов / Н. М. Борытко, И. А. Соловцова, А. М. Байбаков; под ред. Н. М. Борытко. – Волгоград: Изд-во ВГИПК РО, 2006. – С. 26-28. – Текст : непосредственный.
33. **Маленкова Л. И.** Теория и методика воспитания : учебное пособие. / Л. И. Маленкова – Москва: Педагогическое общество России, 2002. – С. 311. – Текст : непосредственный.
34. Педагогические технологии : учебное пособие для студентов педагогических специальностей / под общ. ред. В. С. Кукушина. – Изд. 4-е, перераб.

- И доп. – Ростов н/Д: ИЦ МарТ, Феникс, 2010. – С. 55–60. – Текст : непосредственный.
35. Современные образовательные технологии : учебное пособие / коллектив авторов; под ред. Н. В. Бордовской. – 3-е изд., стер. – Москва: Кнорус, 2013. – С. 13. – Текст : непосредственный.
 36. **Подласый И. П.** Педагогика: 100 вопросов – 100 ответов : учеб. пособие для вузов/ И. П. Подласый. – Москва: ВЛАДОС-пресс, 2004. – С. 323. – Текст : непосредственный.
 37. **Российская Федерация. Законы.** Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года : [утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р]. – URL: garant.ru/products/ipo/prime/doc/70713498/ (дата обращения 26.05.2019). – Текст : электронный.
 38. Национальный проект «Образование». – URL: edu.gov.ru/national-project (дата обращения: 12.06.2019). – Текст : электронный.
 39. Дайджест наиболее значимых публикаций по теме наставничества на производстве, сделанных сотрудниками Научно-исследовательского центра профессионального образования и систем квалификаций ФИРО РАНХиГС за период 2013–2019 гг. – URL: firo.ranepa.ru/files/docs/spo/nastavnichestvo_na_proizvodstve.pdf (дата обращения: 12.06.2019). – Текст : электронный.
 40. **Селиверстова М. В.** Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях / М. В. Селиверстова, Д. А. Беляева. – Текст : электронный // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2019. – № 3-2. – URL: cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyy-analiz-modeley-nastavnichestva-v-sovremennyh-usloviyah (дата обращения: 19.06.2019).
 41. Дайджест наиболее значимых публикаций по теме наставничества на производстве, сделанных сотрудниками Научно-исследовательского центра профессионального образования и систем квалификаций ФИРО РАНХиГС за период 2013–2019 гг. – С. 49–52. – URL: firo.ranepa.ru/files/docs/spo/nastavnichestvo_na_proizvodstve.pdf (дата обращения: 12.06.2019). – Текст : электронный.
 42. Философия: Энциклопедический словарь / Под редакцией А. А. Ивина. – Москва: Гардарики. 2004 – URL: dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/1439/%D0%AD%D0%A2%D0%9E%D0%A1 (Дата обращения: 09.06.2019). – Текст : электронный.
 43. Национальная социологическая энциклопедия. – URL: voluntary.ru/termin/dosug.html (Дата обращения: 09.06.2019). – Текст : электронный.
 44. Исследования Центра профессионального образования Самарской области по формированию и оценке общих компетенций. – URL: cproso.ru/competent (Дата обращения: 09.06.2019). – Текст : электронный.
 45. Требования к деятельности обучающихся по программам СПО по уровням сформированности общих компетенций (ФГОС СПО по ТОП-50). – URL: cproso.ru/rs/oko/2018/cpook1.docx (Дата обращения: 09.06.2019). – Текст : электронный.

Содержание процесса профессионального воспитания и профессиональной социализации

Содержательно-временные этапы	Сущность	Время и место осуществления	Результат
<i>I этап – профессиональное самоопределение</i>	<i>Профориентационная работа</i>	<i>Во время обучения в общеобразовательной организации (9-11 классы) – профессиональная информация, пропаганда, агитация, консультация, диагностика</i>	Сущность общего процесса трудового воспитания обучающихся – выбор профессии / специальности
<i>II этап – профессиональное становление</i>	<i>Изучение обучающимися конкретной профессии / специальности</i>	<p><i>Первый курс обучения в ПОО – знакомство с профессией / специальностью, с особенностями профессиональной деятельности, требованиями к ее результатам и самому специалисту и т.д.</i></p> <p><i>Обучение в ПОО со второго до последнего курса – формирование образа идеального специалиста, сопоставление личностных характеристик с этим идеалом, усвоение профессиональных норм и ценностей</i></p>	<p><i>Период управляемой профессиональной социализации будущих специалистов</i></p> <p>Овладение обучающимися соответствующими знаниями, практическими умениями и навыками, воспитание любви к избранной профессии, формирование профессиональных качеств, предварительная апробация правильности выбора профессии, развития профессиональных способностей. Сформированная профессиональная направленность, осознанное стремление трудоустроиться по направлению подготовки</p>

<i>III этап – профессиональная адаптация</i>	Профессиональное <i>совершенствование</i>	Включение молодого специалиста в профессиональную среду конкретной/го организации/предприятия, активное взаимодействие с ее субъектами, полноценная реализация профессиональных функций	Период самостоятельной профессиональной социализации	<i>Шлифовка</i> уже полученных профессиональных знаний, умений, навыков, <i>закрепление и дальнейшее развитие</i> профессиональных качеств, <i>включение</i> в социально-производственную жизнь трудового коллектива, предприятия, общества на основе профессионального сознания. <i>Сформированный индивидуальный стиль профессиональной деятельности и стремление к карьерному росту</i>
<i>IV этап – профессиональное совершенствование</i>	Профессиональное <i>самоусовершенствование, саморазвитие</i>	Достижение уровня профессионального мастерства. Авторитет. Наставничество		<i>Формирование личности профессионала</i> в соответствии с новыми профессиональными и социальными требованиями, предъявляемыми к субъекту профессиональной деятельности

Отложенные результаты (эффекты) системы профессионального воспитания

Система профессионального воспитания обеспечивает получение следующих отложенных результатов (эффектов):

1. ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам.

2. ОК 02. Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности.

3. ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие.

4. ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.

5. ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и культурного контекста.

6. ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей.

7. ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях.

8. ОК 08. Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности.

9. ОК 09. Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности.

10. ОК 10. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках.

11. ОК 11. Планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере.

12. *Отложенный результат (эффект), сформулированный на основе анализа запросов работодателей и / или федеральных документов, содержащих официальную декларацию социально значимых ценностных позиций.*

...

*п. Дополнительно для обучающихся по профессиональной образовательной программе «***»:*

Отложенный результат (эффект), сформулированный на основе анализа запросов работодателей (требования независимой оценки квалификаций (НОК), ворлд-скиллс (Ws), корпоративных стандартов и т.д.).

Схема системы профессионального воспитания

<p>Профессиональное воспитание – деятельность по управлению процессом профессионально-личностного становления человека, включающая <i>освоение норм общества и профессии</i> (социально-нормативный аспект); <i>творческое саморазвитие</i> (индивидуально-смысловой аспект); <i>профессионально-личностное самоутверждение</i> (ценностно-деятельностный аспект)»</p>		
<p>Этапы профессионального воспитания – профессиональное самоопределение, профессиональное становление, профессиональная адаптация, профессиональное совершенствование</p>		
<p>Система профессионального воспитания – единство целей и задач, принципов и закономерностей, факторов и функций, форм, методов и средств, субъектов и критериев, внутренне непротиворечивое и дающее эффект, как конечный результат – личность профессионала социально и профессионально адаптированного, конкурентоспособного на современном рынке труда</p>		
<p>Миссия профессионального воспитания – декларируемые ценности, эффекты и принципы (<i>обобщенная целевая установка, базовые характеристики процесса профессионального воспитания, востребованные получателями образовательной услуги</i>)</p>	<p>Цель – планируемый результат профессионального воспитания – формирование личности профессионала, конкурентоспособного на рынке труда, носителя профессиональной культуры, субъекта профессиональной деятельности, обладающего современным экономическим мышлением, набором универсальных способов деятельности, позволяющим встраиваться в различные социально-профессиональные роли, менять выполняемые виды трудовой деятельности, быть успешным в ситуации неопределенности</p>	<p>Закономерности профессионального воспитания (<i>соотнесенность человека с установившимися нормами профессии, профессиональными ценностями и своими склонностями, способностями и потребностями</i>) – проявляются в самосознании, самооценке и рефлексии</p>
<p>Принципы профессионального воспитания (<i>фундаментальные идеи содержания, форм, методов, средств и приемов воспитательного процесса</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> – социальная и гуманистическая направленность; – единство профессионального обучения и воспитания; – демократизация и индивидуально-личностная ориентация; – творческое начало и комплексное воздействие на когнитивную, эмоциональную и практическую сферы деятельности личности будущего специалиста 	<p>Факторы профессионального воспитания (движущие силы, причины воспитательного процесса):</p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>внутренние и внешние</i> – <i>субъективные и объективные</i> – <i>стихийные и целенаправленные</i> <p>Факторы становления субъектной позиции обучающегося:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>профессиональная рефлексия</i> – <i>профессиональная самооценка</i> – <i>профессиональное самосознание</i> 	

<p>Содержание профессионального воспитания – условия формирования профессиональных и личностных качеств будущего профессионала, способного к успешной социальной и профессиональной адаптации в существующих производственных условиях современного социума (<i>инвариант</i> – задачи и виды воспитательной деятельности; <i>вариатив</i> – специфика отрасли, традиции и опыт воспитания, социокультурные и личностные особенности):</p> <ul style="list-style-type: none"> – проектирование и реализация целостной социально-профессиональной среды и конкретных ситуаций профессионального самоопределения, становления, адаптации и совершенствования обучающихся ПОО; – сопровождение деятельности обучающихся в процессе их профессионального самоопределения, становления, адаптации и совершенствования; – организация и сопровождение анализа и/или рефлексии обучающегося по поводу собственной деятельности, ее результатов, собственных мотивов, ресурсов и собственного продвижения в процессе профессионального самоопределения, становления, адаптации и совершенствования. 	<p>Технологии и методики профессионального воспитания — это способы, приемы, средства воздействия, которые воплощают цели, задачи и принципы профессионального воспитания, реализуют содержание воспитания и обеспечивают профессионально-целесообразные изменения личности будущего специалиста</p>	
	<p>Технологии применяются в массовых мероприятиях коллективов обучающихся</p>	<p>Методики носят индивидуальный или дифференцированный характер, их субъектом является преимущественно отдельный обучающийся</p>
	<p>Методы (<i>способы решения и взаимодействия</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> – рефлексивные – <i>формирование сознания личности</i> (м. убеждения, внушения, примера); – ценностные – <i>стимулирования поведения и деятельности</i> (м. стимулирования, поощрения, наказания, прямого требования); – проективные – <i>организации деятельности и формирования опыта общественного поведения</i> (м. упражнения, социально-профессиональных проб / практик, соревнования, проектов); – комплексные (м. воспитывающих ситуаций, социально-профессиональных ситуаций, консультирования) 	<p>Приемы воспитания –элементы педагогической технологии метода, педагогическая техника реализации метода воспитания:</p> <ul style="list-style-type: none"> – приемы, направленные на изменения отношения педагога с обучающимся и взаимоотношениях с окружающими – приемы организации общения

<p>Педагогические условия повышения эффективности профессионального воспитания:</p> <ul style="list-style-type: none"> – учет потенциального уровня сформированности профессионально важных качеств обучающихся; – организация воспитательной среды, способствующей формированию качеств, составляющих профессиональную воспитанность обучающихся; – применение активных и интерактивных практико-ориентированных форм и методов профессионального образования, направленных на формирование профессионально важных качеств обучающихся; – мониторинг уровня сформированности качеств обучающихся, составляющих их профессиональную воспитанность 	<p>Формы профессионального воспитания (<i>способ реализации содержания ПВ, варианты организации конкретного воспитательного процесса</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> – по целевой направленности (мероприятия, дела и игры); – по времени проведения (кратковременные, продолжительные, традиционные); – по времени подготовки (экспромтные и предусматривающие дополнительную подготовку); – по видам деятельности (трудовые, спортивные, художественные, научные, общественные и пр.); – по субъекту организации (педагог, родители, работодатели и др.); – по результату воспитательной работы (социально значимый результат, информационные обмен, выработка решения);-и др. 	<p>Организационные формы профессионального воспитания (<i>внешнее проявление совместной деятельности педагогов и обучающихся</i>)</p> <p>коллективные, групповые, индивидуальные</p> <hr/> <p>Средства профессионального воспитания (<i>предмет среды, или жизненной ситуации, преднамеренно включенной в воспитательный процесс</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> – общение; – учение; – игра; – труд; – художественная литература и искусство
--	---	--

Приложение 4

Требования к деятельности обучающихся по уровням сформированности общих компетенций¹⁶

ОК	Аспект ОК	Уровень I	Уровень II	Уровень III	Уровень IV
<i>Компетенции в сфере самоорганизации и самоуправления</i>					
ОК 01 (ОК 3–2)	ОК 1.1. Анализ рабочей ситуации	– анализирует рабочую ситуацию, указывая на ее соответствие/несоответствие эталонной ситуации	– анализирует рабочую ситуацию в соответствии с заданными критериями	– анализирует рабочую ситуацию в соответствии с самостоятельно определенными на основе заданной эталонной ситуации критериями; – определяет проблему на основе самостоятельно проведенного анализа ситуации	– анализирует рабочую ситуацию в соответствии с критериями, определенными на основе смоделированной и обоснованной идеальной ситуации; – называет причины существования проблемы на основе самостоятельно проведенного анализа ситуации
	ОК 1.2. Целеполагание и планирование	– планирует деятельность в соответствии с заданным алгоритмом и заданными ограничениями (условиями) и называет ресурсы, необходимые для ее выполнения	– планирует деятельность на основе заданного или типового алгоритма в заданной ситуации и называет ресурсы, необходимые для выполнения этой деятельности	– выбирает способ достижения цели/решения задачи в заданной ситуации; ставит задачи и планирует деятельность по достижению заданной цели, комбинируя несколько алгоритмов (элементов алгоритмов)	– определяет критерии выбора способа разрешения проблемы/достижения цели/решения задачи в заданной ситуации
	К 1.3. Текущий контроль и коррекция деятельности		– планирует текущий контроль деятельности в соответствии с заданной технологией и ре-	– принимает решение о наличии/отсутствии необходимости корректировать план или спо-	– предлагает способ коррекции способа деятельности на основе результатов оценки продукта и результатов текущего контроля

¹⁶Требования к деятельности обучающихся по программам СПО по уровням сформированности общих компетенций (ФГОС СПО по ТОП-50) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.cposo.ru/rs/oko/2018/cpook1.docx> (Дата обращения: 09.06.2019)

			зультатом/продуктом деятельности	соб дальнейшей деятельности по результатам текущего контроля	
	ОК 1.4. Оценка результатов деятельности	– оценивает продукт своей деятельности по эталону (эталонным параметрам)	– оценивает продукт своей деятельности по заданным критериям – планирует параметры продукта на основе заданных критериев его оценки	– оценивает продукт своей деятельности по самостоятельно определенным на основе задачи деятельности критериям	– определяет показатели результативности деятельности в соответствии с поставленной задачей деятельности
Компетенции в сфере работы с информацией					
ОК 02 (ОК 4)	ОК 2.1. Поиск информации	– указывает фрагмент(-ы) источника, содержащие информацию, необходимую для решения задачи деятельности – выделяет из избыточного набора источников источники, содержащие решения задачи деятельности информацию, необходимую для решения задачи деятельности	– оценивает обеспеченность задачи деятельности информационными ресурсами, указывает на недостаток информации для решения задачи – формулирует информационный запрос для получения требующейся для решения задачи деятельности информации	– характеризует заданный источник информации в соответствии с задачей информационного поиска – предлагает источник информации определенного типа или конкретный источник для получения требующейся для решения задачи деятельности информации	
	ОК 2.2. Извлечение и первичная обработка информации	– извлекает информацию по одному заданному основанию из одного или нескольких источников, содержащих избыточную в отношении задачи информационного поиска информацию и систематизирует информацию в рамках заданной простой структуры	– извлекает информацию по одному заданному основанию из одного или нескольких источников, содержащих избыточную в отношении задачи информационного поиска информацию и систематизирует информацию в рамках самостоятельно	– извлекает информацию по двум и более заданным основаниям из одного или нескольких источников, содержащих информацию, прямо и косвенно соответствующую задаче информационного по-	– извлекает информацию по самостоятельно сформулированным основаниям, исходя из понимания целей выполняемой работы из одного или нескольких источников, содержащих информацию, прямо и косвенно соот-

			определенной в соответствии с задачей информационного поиска простой структуры	иска, и избыточную информацию и систематизирует информацию в рамках заданной сложной структуры	ветствующую задаче поиска/избыточную, информацию/противопоставляемую или противоречивую информацию и систематизирует информацию в самостоятельно определенной в соответствии с задачей информационного поиска структуре
	ОК 2.3. Обработка информации	– выделяет в источнике информации вывод и/или аргументы, обосновывающие определенный вывод	– делает вывод об объектах, процессах, явлениях на основе сравнительного анализа информации о них по заданным критериям или на основе заданных посылок и/или приводит аргументы в поддержку вывода	– делает вывод об объектах, процессах, явлениях на основе сравнительного анализа информации о них по критериям, самостоятельно определенным в соответствии с поставленной задачей деятельности; – делает вывод о применимости общей закономерности в конкретных условиях	– делает вывод о причинах событий и явлений на основе причинно-следственного анализа информации о них – делает обобщение на основе предоставленных эмпирических или статистических данных
Компетенции в сфере коммуникации					
ОК 4 (ОК 6)	ОК 4.1. Работа в команде (группе)	– работая в группе, высказывается в соответствии с заданной процедурой и по заданным вопросам	– работая в группе, договаривается о процедуре и вопросах для обсуждения в группе в соответствии с поставленной целью деятельности; – констатирует достижения договоренностей	– работая в группе, обобщает промежуточные и конечные результаты группового обсуждения, фиксирует внимание участников обсуждения на достигнутых договоренностях, апеллирует	– работая в группе, предлагает способ возобновления обсуждения или новый ракурс рассмотрения вопроса в ситуации, когда обсуждение заходит в тупик, или резюмирует

			между участниками группового обсуждения	к ним в процессе обсуждения	рует причины, по которым группа не смогла добиться результатов обсуждения
		– работая в группе, предлагает идеи в соответствии с вопросами для обсуждения, детализирует или объясняет свои идеи по запросу, высказывается, отвергая или принимая идеи других участников группового обсуждения без объяснения	– работая в группе, приводит объяснения, аргументирует, задает вопросы, запрашивает мнение, работая со своими идеями и/или идеями других участников группового обсуждения	– работая в группе, развивает и дополняет идеи других участников группового обсуждения (разрабатывает чужую идею)	– работая в группе, дает сравнительную оценку идей, высказанных участниками группы, относительно цели групповой работы
		работая в группе, достигает требуемый групповой и/или личный результат и \ или получает продукт групповой работы			
ОК 4.2. Эффективное общение: диалог		– начинает и заканчивает служебный разговор в соответствии с нормами	– задает вопросы, направленные на выяснение фактической информации, в рамках служебного разговора	– запрашивает мнение партнера в рамках служебного разговора	– устраняет в рамках служебного разговора разрывы в коммуникации, обусловленные неприятием со стороны партнера предмета обсуждения или точки зрения на него
		– извлекает из устной речи (монолог, диалог, дискуссия) основное (общее) содержание фактической информации	– извлекает из устной речи (монолог, диалог, дискуссия) требуемое содержание фактической информации и логические связи, организующие эту информацию	– извлекает из устной речи (монолог, диалог, дискуссия) фактическую и оценочную информацию, определяя основную тему, звучавшие предположения, аргументы, доказательства, выводы, оценки	– выделяет и соотносит точки зрения, представленные в диалоге или дискуссии

		– отвечает на вопросы, направленные на выяснение /уточнение фактической информации	– отвечает на вопросы, направленные на выяснение мнения (позиции)	– отвечает на вопросы, заданные на понимание фактической информации и/или заявленной позиции	– работает с вопросами в развитие темы и/или на дискредитацию позиции
ОК 5 (ОК 6)	ОК 5.1. Эффективное общение: монолог	– произносит монолог в соответствии с заданной целью коммуникации перед заданной целевой аудиторией, соблюдая нормы публичной речи и регламент, используя паузы и вербальные средства (средства логической связи) для выделения смысловых блоков своей речи	– произносит монолог в соответствии с заданной целью коммуникации перед заданной целевой аудиторией, соблюдая заданный жанр высказывания (служебный доклад, выступление на совещании/собрании, презентация товара/услуг)	– произносит монолог в жанре, самостоятельно выбранном в соответствии с заданной целью и целевой аудиторией	– создает монологическое высказывание для достижения самостоятельно сформулированной цели коммуникации в адекватное выбранной целевой аудитории.
	ОК 5.2. Эффективное общение: письменная коммуникация	– создает стандартный продукт письменной коммуникации простой структуры	– создает стандартный продукт письменной коммуникации сложной структуры	– создает продукт письменной коммуникации сложной структуры, содержащий сопоставление позиций и/или аргументацию за и против предьявленной для обсуждения позиции	– создает продукт письменной коммуникации, самостоятельно определяя жанр и адресата в зависимости от цели деятельности