

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»

РАЗРАБОТКА РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА»

Выпускная квалификационная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профилю подготовки «Экономика и управление»
специализации «Управление документами в организации»

Идентификационный код ВКР: 106

Екатеринбург, 2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра документоведения, истории и правового обеспечения

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
И.о. заведующего кафедрой ДПО
_____ И.В. Осипова
« ___ » _____ 20__ г.

РАЗРАБОТКА РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА»

Выпускная квалификационная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профилю подготовки «Экономика и управление»
специализации «Управление документами в организации»

Идентификационный код ВКР:

Исполнитель:
студент группы УД-402п

А.А. Шустова

Руководитель:
доцент кафедры ДПО,
канд. юрид. наук

М.В. Ожиганова

Нормоконтролер:
ассистент кафедры ДПО

А.Е. Новосёлова

Екатеринбург, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	9
1.1. Рабочая программа как документ.....	9
1.2. Нормативные требования к разработке рабочей программы.....	23
2. РАЗРАБОТКА РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА» В РАМКАХ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	29
2.1. Общая характеристика основной образовательной программы среднего профессионального образования.....	29
2.2. Методика разработки рабочей программы учебной дисциплины «Корпоративная культура» для специальностей среднего профессионального образования.....	34
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	40
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	43
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	49
1. Таблица соответствия общих компетенций в ФГОС разного поколения.....	49
2. Рабочая программа по дисциплине «Корпоративная культура».....	54

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы выпускной квалификационной работы обуславливается тем, что не все педагогические работники понимают юридическое, правовое, содержательное значение рабочей программы, поэтому требуется специальная подготовка и раскрытие содержания данной темы. Сложность разработки рабочей программы заключается в том, что она должна соответствовать требованиям Федерального государственного образовательного стандарта и требованиям той образовательной программы, в рамках которой она разработана. Специфика и новизна разработки рабочей программы по дисциплине «Корпоративная культура» определяется заключенным между Первоуральским металлургическим колледжем и Группой ЧТПЗ договором, подразумевающим для обучающихся в рамках программы «Будущее белой металлургии» студентов по окончании колледжа возможность претендовать на рабочие места в Группе ЧТПЗ. Уже на стадии обучения у студентов необходимо формировать корпоративную культуру группы Челябинского трубопрокатного завода. Исходя из этого, нужно разрабатывать рабочую программу дисциплины в условиях сотрудничества с работодателем.

Рабочая программа - это локальный документ образовательной организации, который показывает, как с учетом конкретных условий, образовательных потребностей и особенностей развития обучающихся педагог создает индивидуальную педагогическую модель образования на основе федерального государственного образовательного стандарта. Рабочая программа – это индивидуальный инструмент педагога, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные содержание, формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего требованиям стандарта.

Объектом работы является изучение учебно-методической документации, регламентирующей разработку рабочих программ для специальностей среднего профессионального образования.

Предметом работы является рабочая программа по дисциплине «Корпоративная культура» в Первоуральском металлургическом колледже.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка рабочей программы по дисциплине «Корпоративная культура» при подготовке специалистов среднего звена.

Задачи выпускной квалификационной работы:

- изучить характеристики рабочей программы как документа, включая требования к его структуре и содержанию;
- проанализировать требования нормативно-правового содержания к наполнению и порядку разработки рабочей программы;
- охарактеризовать основную образовательную программу среднего профессионального образования ГАПОУ СО «ПМК» с целью определения содержательного наполнения дисциплины «Корпоративная культура»;
- изучить нормативные документы, регламентирующие методику разработки рабочей программы в ГАПОУ СО «ПМК» и разработать рабочую программу по дисциплине «Корпоративная культура».

Для достижения цели был проведен анализ литературы, по теме ВКР; нормативных требований к разработке рабочих программ; анализ нормативной документации по теме разработки рабочих программ основной профессиональной образовательной программы в ГАПОУ СО «ПМК»; синтез изученной информации; метод обобщения.

В качестве теоретической базы для написания выпускной квалификационной работы использовались следующие научные труды.

Вопросы, связанные с исследованием и предоставлением рекомендаций, направленных на разработку рабочих программ согласно требованиям федерального государственного стандарта были рассмотрены в работах Пулиной А.С. «Рекомендации по разработке рабочих программ в соответствии

с требованиями ФГОС»¹, Михайловского Ф.А., Новиковой С.Н. «Рабочая программа как инструмент реализации требований ФГОС»².

В трудах Скорлуханова Е.К., Слюсарь Н.Ю. «Алгоритм сопряжения рабочих программ среднего профессионального образования с требованиями профессиональных стандартов»³, Серкова Г.Г. «Теоритические основы формирования профессиональных компетенций студентов организаций СПО в условиях практикоориентированного обучения»⁴ проанализированы нормативные документы по вопросу гармонизации требований ФГОС СПО и профессиональных стандартов при разработке образовательных программах СПО, а также предложен алгоритм сопряжения рабочих программ учебных дисциплин и профессиональных модулей с учетом требований профессиональных стандартов, а также рассмотрена технология формирования профессиональных компетенций будущих специалистов на основе требований новых ФГОСов, актуализированных в соответствии с профессиональными стандартами, к результатам освоения основной профессиональной образовательной программы. При этом используется опыт дуального (практико-ориентированного) обучения студентов.

Тема обеспечения совершенствования учебного процесса при помощи правильно спланированной рабочей программы учебной дисциплины раскрывается в трудах Корочанской С.П., Быкова И.М., Хвостовой Т.В., Мелконяна К.И. «Рабочая программа как основной документ, обеспечивающий

¹ Пулина А.С. Рекомендации по разработке рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС // Образование – территория инноваций. 2017. №1. С. 21-32.

² Михайловский Ф.А., Новикова С.Н. Рабочая программа как инструмент реализации требований ФГОС // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: исторические науки. 2013. №1. С. 114-120.

³ Скорлуханова Е.К., Слюсарь Н.Ю. Алгоритм сопряжения рабочих программ среднего профессионального образования с требованиями профессиональных стандартов // Региональное образование: современные тенденции. 2016. №1. С. 88-93.

⁴ Серкова Г.Г. Теоритические основы формирования профессиональных компетенций студентов организаций СПО в условиях практикоориентированного обучения // Инновационное развитие профессионального образования. 2018. №3. С. 70-77.

совершенствование учебного процесса»¹, Рыковой Е.А. «Рабочие программы общеобразовательных учебных дисциплин основной профессиональной образовательной программы НПО/СПО»².

Проблемы организации учебного процесса и создания методической базы учебной дисциплины, а также важность наличия методического обеспечения дисциплины для образовательного процесса раскрываются в трудах Аверьяновой Л.В. «Методические особенности организации учебного процесса»³, Васькова Е.Я. «Информационно-методическое обеспечение педагогического процесса»⁴.

Вопросы, связанные с профессиональным общением, типами корпоративной культуры с точки зрения ее влияния на процессы контроля и управления в организации, а также корпоративным управлением раскрыты в следующих работах Гуцин В.В., Порошкина Ю.О., Сердюк Е.Б. «Корпоративное право»⁵, Шеламова Г.М. «Основы культуры профессионального общения»⁶, Макеев В.А. «Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации»⁷.

Особенности интеграции предприятий в образовательный процесс и механизмы, регулирующие этот процесс, а также характеристика процесса обучения на предприятии, которое является необходимой составляющей дуальной системы и технология формирования профессиональных

¹ Корочанская С.П., Быков И.М., Хвостова Т.В., Мелконян К.И. Рабочая программа как основной документ, обеспечивающий совершенствование учебного процесса // Международный журнал экспериментального образования. 2014. №4-1. С. 136-138.

² Рыкова Е.А. Рабочие программы общеобразовательных учебных дисциплин основной профессиональной образовательной программы НПО/СПО // Научные исследования в образовании. 2012. №5. С. 26-29.

³ Аверьянова Л.В. Методические особенности организации учебного процесса. Москва: Проффессионал. 2003. №2. С. 13-15.

⁴ Васьков Е.Я. Информационно-методическое обеспечение педагогического процесса. Москва: Проффессионал. 2002. №4. С. 77-92.

⁵ Гуцин В.В., Порошкина Ю.О., Сердюк Е.Б. Корпоративное право: учебник. Москва: ДОМПТАТ, 2012. 900 с.

⁶ Шеламова Г.М. Основы культуры профессионального общения. Москва: Академия, 2012. 155 с.

⁷ Макеев В.А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации Москва: Ленанд, 2017. 300 с.

компетенций на опыте практико-ориентированного обучения студентов раскрываются в трудах Рогалевой Е.В. «Дуальное обучение как технология развития профессиональных компетенций обучающихся СПО»¹ и Шилина О.А. «Обучающее предприятие как важнейшая составляющая процесса обучения в дуальной системе профессионального образования Германии»².

В процессе работы также были изучены Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования, локальные акты образовательной организации, в том числе Положение «О порядке разработки рабочих программ основной профессиональной образовательной программы в ГАПОУ СО «ПМК»³, Положение «О цикловой комиссии»⁴.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в разработке рабочей учебной программы дисциплины «Корпоративная культура».

Исследования, необходимые для написания данной выпускной квалификационной работе, проводились в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Первоуральский металлургический колледж» (ГАПОУ СО «ПМК»), который находится по адресу Свердловская область, город Первоуральск, ул. Торговая, 1 (Образовательный центр Челябинского трубопрокатного завода).

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена целью и задачами, которые нужно решить при написании работы. Выпускная

¹ Рогалева Е.В. Дуальное обучение как технология развития профессиональных компетенций обучающихся СПО // Современные проблемы профессионального образования: опыт и пути решения. 2016. С. 709-713.

² Шилина О.А. Обучающее предприятие как важнейшая составляющая процесса обучения в дуальной системе профессионального образования Германии // Известия ПГПУ им. В.Г.Белинского. 2009 № 12 (16). С.243-248.

³ Положение о порядке разработки рабочих программ основной профессиональной образовательной программы в ГАПОУ СО «ПМК»: утв. Директором ГАПОУ СО ПМК от 21.11.2018 № 389 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://pmk-online.ru>.

⁴ Положение о цикловой комиссии: утв. Директором ГАПОУ СО ПМК от 21.11.2018 № 388 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://pmk-online.ru>.

квалификационная работа состоит из: введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и литературы, приложения.

1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. Рабочая программа как документ

Для достижения поставленных целей и результатов обучения, педагог определяет оптимальные и эффективные приемы и методы организации образовательного процесса. Инструментом, который может помочь педагогу в данной работе, является рабочая программа.

Рабочая программа формируется на основе примерной рабочей программы и соответствующего ей учебно-методического обеспечения. Педагогический работник имеет право добавлять свои авторские наработки в рабочую программу.

По мнению Рыковой Е.А., рабочая программа является нормативно-управленческим документом образовательной организации, который позволяет охарактеризовать систему организации образовательной деятельности¹.

Разработка рабочей программы по учебным предметам проводится на основе материала Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования (ФГОС СПО) и примерных программ, рекомендованных компетентными органами.

Составитель рабочей программы может самостоятельно:

- расширить перечень изучаемых тем, понятий в пределах учебной нагрузки, раскрывать содержание разделов, тем, обозначенных в ФГОС СПО и примерной программе;
- уточнить и детализировать темы;
- устанавливать последовательность изучения учебного материала;
- распределять учебный материал по годам обучения;

¹ Рыкова Е.А. Рабочие программы общеобразовательных учебных дисциплин основной профессиональной образовательной программы НПО/СПО // Научные исследования в образовании. 2012. №5. С. 26-29.

- распределять время, отведенное на изучение курса, между разделами и темами по их дидактической значимости, а также исходя из материально-технических ресурсов образовательного учреждения;
- указать требования к результатам освоения студентами основной образовательной программы;
- включать материал регионального компонента по предмету;
- выбирать, исходя из задач, стоящих перед дисциплиной методики и технологии обучения и мониторинга уровня подготовленности студентов.

Рабочая программа учебных дисциплин разрабатывается на основе таких нормативных документов, как Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»; федеральные государственные образовательные стандарты; примерные программы, созданные на основе федерального государственного образовательного стандарта, соответственно она сама становится нормативным документом, который устанавливает определяющий объем, порядок, содержание изучения и преподавания какой-либо учебной дисциплины, базирующийся на типовой программе по учебной дисциплине.

С учетом содержания рабочей программы можно получить представление о том, как в практической деятельности педагогов реализуется федеральный государственный образовательный стандарт при изучении конкретных дисциплин с учетом:

- особенностей образовательной политики образовательного учреждения;
- статуса образовательной организации;
- образовательных потребностей и запросов студентов;
- особенностей контингента учащихся;
- авторского замысла преподавателя.

Цель рабочей программы – создание условий для планирования, организации и управления образовательным процессом по определенной учебной дисциплине.

Задачи программы¹:

- дать представление о практической реализации компонентов федерального государственного образовательного стандарта при изучении конкретной дисциплины;
- конкретно определить содержание, объем, порядок изучения учебной дисциплины с учетом целей, задач и особенностей учебно-воспитательного процесса образовательного учреждения и контингента обучающихся.

Можно выделить следующие функции рабочей программы:

- нормативная, то есть рабочая программа является документом, обязательным для выполнения в полном объеме;
- целеполагания, то есть определяет ценности и цели, ради достижения которых была разработана рабочая программа;
- определения содержания образования, то есть фиксирует состав элементов содержания, подлежащих усвоению учащимися (требования к минимуму содержания), а также степень их трудности;
- процессуальная, то есть определяет логическую последовательность усвоения элементов содержания, организационные формы и методы, средства и условия обучения;
- оценочная, то есть выявляет уровни усвоения элементов содержания, объекты контроля и критерии оценки уровня обученности учащихся.

Функции программы устанавливают определенные требования к ней:

- Наличие признаков нормативного документа.
- Полнота раскрытия целей и ценностей обучения.
- Системность и целостность содержания образования.

¹ Корочанская С.П., Быков И.М., Хвостова Т.В., Мелконян К.И. Рабочая программа как основной документ, обеспечивающий совершенствование учебного процесса // Международный журнал экспериментального образования. 2014. №4-1. С. 136-138.

- Последовательность расположения и взаимосвязанность всех компонентов содержания дисциплины; определение методов, организационных форм и средств обучения, что отражает целостность содержания образования и процесса обучения в разработке рабочей программы.

- Учет логических взаимосвязей с другими дисциплинами учебного плана.

Рабочие программы по учебным дисциплинам составляются на основе¹:

а) примерных программ по отдельным дисциплинам;

б) материалов авторской учебно-методической документации

в) в случае, если примерная программа и соответствующая учебно-методическая документация отсутствуют, рабочая программа составляется на основе учебной литературы.

Рабочая программа принимается педагогическим советом и утверждается приказом руководителя образовательного учреждения ежегодно.

Необходимо отметить, что законодательством не установлены требования к форме рабочей программы. Любой преподаватель самостоятельно выбирает форму записей, текстового варианта рабочей программы. Рабочая программа может быть составлена по аналогии с примерной программой по дисциплине. Преподаватель может внести изменения во все структурные элементы программы с учетом особенностей своей образовательной организации и отличительных особенностей студентов².

К примеру, преподаватель может установить новый порядок изучения материала, изменить количество часов, отведенных на тему, внести изменения в содержание изучаемой темы, расширить требования к степени подготовки обучающихся.

¹ Рыкова Е.А. Рабочие программы общеобразовательных учебных дисциплин основной профессиональной образовательной программы НПО/СПО // Научные исследования в образовании. 2012. №5. С. 26-29.

² Корочанская С.П., Быков И.М., Хвостова Т.В., Мелконян К.И. Рабочая программа как основной документ, обеспечивающий совершенствование учебного процесса // Международный журнал экспериментального образования. 2014. №4-1. С. 136-138.

Следовательно, рабочая программа должна демонстрировать, как учитывая определенные условия, образовательные потребности и особенности развития обучающихся, преподаватель формирует индивидуальную педагогическую модель образования на основе федеральных государственных образовательных стандартов. Это даст возможность увидеть особенности содержания, реализуемого преподавателем.

Для предупреждения разногласий на уровне образовательной организации стоит создать общие подходы к написанию и оформлению рабочих программ, и закрепить их Положением о рабочей программе.

Структура рабочей программы является формой представления учебной дисциплины как целостной системы, отражающей внутреннюю логику организации учебно-методического материала, и включает в себя следующие обязательные элементы¹:

- титульный лист;
- пояснительная записка;
- содержание учебного предмета, курса;
- тематический план;
- требования к уровню подготовки студентов, проходящих обучение по данной программе (личностные, метапредметные и предметные результаты освоения конкретной учебной дисциплины);
- критерии и нормы оценки результатов освоения основной образовательной программы обучающихся;
- перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения образовательного процесса;
- список литературы (основной и дополнительной);
- учебно-тематическое планирование с определением основных видов учебной деятельности обучающихся.

¹ Пулина А.С. Рекомендации по разработке рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС // Образование – территория инноваций. 2017. №1. С. 21-32.

В связи с тем, что рабочая программа является локальным документом, структуру рабочей программы определяет сама образовательная организация. Как правило, в титульный лист содержит:

- наименование образовательной организации;
- грифы рассмотрения, согласования и утверждения рабочей программы;
- фамилию, имя, отчество преподавателя, составителя рабочей программы;
- название учебной дисциплины, для изучения которой написана программа;
- указание специальностей, которые будут проходить обучение в соответствии с данной рабочей программой;
- год составления программы.

Титульный лист – «визитная карточка» программы. В связи с этим, на нем должна быть указана только самая необходимая информация. Эта обязательная информация включает следующие элементы: наименование образовательной организации, а также название учебной дисциплины с указанием специальностей, в которых будет реализована программа, и года ее разработки. Также, на титульном листе под наименованием организации располагаются гриф рассмотрения и принятия программы педагогическим (методическим) советом и гриф утверждения программы руководителем образовательной организации.

На обратной стороне титульного листа содержатся сведения о составителе (составителях) программы с указанием должностей, а также сведения о рецензентах (внутренней и внешней рецензий) и прочие данные о внешней экспертизе программы. Также следует указать точное библиографическое описание примерной программы, на основе которой составлена рабочая программа.

В пояснительной записке к программе должны быть отражены:

- место учебной дисциплины в решении общих целей и задач на конкретной ступени образования;
- цели и задачи изучения учебной дисциплины (должны пониматься однозначно и быть диагностируемыми), роль дисциплины в формировании умений и навыков, ключевых компетенций у студентов;
- новизна и отличия рабочей программы от примерной: краткая характеристика сформированных личностных, метапредметных и предметных результатов освоения образовательной программы, которыми должны овладеть студенты на начало года;
- личностные, метапредметные и предметные результаты освоения образовательной программы, которыми должны овладеть студенты в течение учебного года;
- сведения о примерной учебной программе, на основе которой разработана рабочая программа, или сведения об авторской программе с указанием наименования, автора и года издания, новизна и отличие рабочей программы от примерной;
- внесенные в примерную (авторскую) программу изменения и их обоснование; количество часов, на которое рассчитана рабочая программа;
- учебно-методическая документация, на основе которой ведется преподавание дисциплины;
- педагогические технологии, средства обучения, используемые преподавателем для достижения требуемых результатов обучения.

Можно представить пояснения к каждому из разделов и краткие методические рекомендации по изложению теоретического материала, проведению практической части занятий.

Назначение пояснительной записки в структуре программы состоит в том, чтобы:

- кратко и обоснованно охарактеризовать сущность данной учебной дисциплины, ее функции, специфику и значение для решения общих целей и

задач образования, определенных в образовательной программе данной ступени образования;

- дать представление о способах развертывания учебного материала, в общих чертах показать методическую систему достижения целей, которые ставятся при изучении предмета, описать средства их достижения.

Одним из важных разделов рабочей программы является формулирование целей и задач учебной дисциплины. При постановке целей нужно учесть требования федеральных государственных образовательных стандартов, а также заказ на образовательные услуги обучающихся и их родителей.

Главными целями учебной дисциплины являются личностные, метапредметные и предметные результаты овладения обучающимися образовательной программы, получение ими опыта ценностных отношений и творческий опыт.

Важно, чтобы цели и задачи понимались однозначно, были диагностируемыми. Поэтому при разработке рабочей программы необходимо планировать создание адекватных средств диагностики (оценки) степени достижения целей и задач.

Цели и задачи обучения поставлены диагностично, если¹:

- дано настолько точное и определенное описание личностного качества, которое формируется в результате изучения программы, что его можно безошибочно отделить от других качеств личности;
- описан способ, «инструмент» для однозначного выявления диагностируемого качества личности;
- возможно измерение развитости или интенсивности проявления оцениваемого качества на основе данных контроля;
- существует шкала оценки качества, опирающаяся на результаты измерения.

¹ Михайловский Ф.А., Новикова С.Н. Рабочая программа как инструмент реализации требований ФГОС // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: исторические науки. 2013. №1. С.114-120.

Задачи дисциплины обычно группируются как мировоззренческие, методологические, теоретические, развивающие, воспитывающие, практические. Они выступают в качестве частных, относительно самостоятельных способов достижения целей (подцелей). Кроме того, в учебной программе может быть сформулирован круг типовых задач (в общей их постановке) по всем разделам дисциплины, которые должен научиться решать каждый обучающийся.

В разделе «Требования к уровню подготовки учащихся» отражаются¹:

- основные идеи и система ценностей, формируемые учебной дисциплиной;
- конечная система знаний, способов деятельности;
- перечень формируемых умений и навыков;
- перечень проблем, которые обучающиеся должны научиться решать.

Требования к уровню усвоения учебного материала должны быть не ниже требований, сформулированных в федеральном государственном образовательном стандарте².

Требования к результатам обучения и уровню освоения дисциплины рассматриваются по направлениям личностного развития, в метапредметном и предметном направлениях, формулируются в терминах «знать», «уметь» и «применять в практической деятельности». Они должны отвечать требованиям определенности всех характеристик конечного результата и контролируемости учебных достижений.

В учебно-тематическом плане раскрывается последовательность изучения разделов и тем программы, проводится распределение учебных часов по

¹ Михайловский Ф.А., Новикова С.Н. Рабочая программа как инструмент реализации требований ФГОС // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: исторические науки. 2013. №1. С.114-120.

² Пулина А.С. Рекомендации по разработке рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС // Образование – территория инноваций. 2017. №1. С. 21-32.

разделам и темам с учетом максимальной аудиторной учебной нагрузки обучающихся.

При заполнении учебно-тематического плана следует учитывать, что формулировка темы рабочей программы, учебно-тематического плана и записи в учебном журнале должны совпадать.

Форму учебно-тематического планирования автор может выбрать самостоятельно или, если в образовательном учреждении есть локальный акт о рабочей программе, то в соответствии с ним.

Учебно-тематическое планирование может включать в себя следующие разделы:

- Наименование раздела программы и количество часов на раздел.
- Номер занятия. Применяется сплошная нумерация занятий с целью показать соответствие в количестве часов рабочей программы и учебного плана.
- Темы отдельных занятий, расположенные в очередности и в соответствии с логикой изучения учебного материала.
- Тип занятия.
- Характеристика деятельности учащихся или виды учебной деятельности.
- Виды контроля.
- Измерители. Планируется на каждое занятие, может быть с индивидуальным, фронтальным и групповым оцениванием (тест, самопроверка, взаимопроверка, работа по карточкам и т. д.).
- Планируемые результаты. Формулируются в деятельностной форме (знать, уметь, осознавать, иметь представление).
- Домашнее задание. По мере прохождения материала преподаватель имеет право перераспределить домашнее задание между уроками, но обязан выполнить весь объем.
- Дата проведения.

Раздел «Содержание учебной дисциплины» – основная часть программы.

Он строится по разделам и темам в соответствии с учебно-тематическим планом. При разработке учебной программы следует опираться на обязательный минимум содержания основных образовательных программ федерального государственного образовательного стандарта. При описании содержания тем рабочей программы рекомендуется такая последовательность изложения¹:

- название темы с указанием количества часов, необходимых на ее изучение;
- требования к знаниям и умениям обучающихся, которые должны быть сформированы в результате освоения данной темы (например, обучающийся должен «иметь представление», «знать», «уметь», «иметь опыт», «демонстрировать»);
- содержание учебного материала (понятия, двигательные действия, подлежащие освоению, и др.).

Если учебная дисциплина включает теоретический и практический разделы, то соотношение между ними в общем объеме часов можно варьировать в зависимости от разных факторов (специализации образовательной организации, подготовленности обучающихся, наличия соответствующего оборудования и других).

Основная цель практического раздела программы – формирование у обучающихся базовых компетенций, связанных с использованием полученных знаний, закрепление и совершенствование практических навыков.

Раздел «Контрольно-измерительные материалы» включает систему контролирующих материалов, позволяющих оценить уровень и качество знаний обучающихся на предварительном, промежуточном и итоговом этапах изучения дисциплины.

Контроль должен планироваться и фиксироваться в учебно-тематическом планировании.

¹ Корочанская С.П., Быков И.М., Хвостова Т.В., Мелконян К.И. Рабочая программа как основной документ, обеспечивающий совершенствование учебного процесса // Международный журнал экспериментального образования. 2014. №4-1. С. 136-138.

В разделе «Литература и средства обучения» указываются учебная и методическая литература, нормативные и инструктивно-методические материалы органов управления образованием, перечень необходимого для реализации программы оборудования, а также дидактических материалов, которые будет использовать преподаватель для реализации целей, указанных в программе.

Литература по учебной дисциплине подразделяется на основную и дополнительную. Перечень основной литературы включает издания, которые использует преподавателем при составлении программы и организации учебного процесса. Дополнительный список зависит от предпочтений авторов рабочей программы. Он включает учебники, учебные пособия, справочники и другие источники, расширяющие знания обучающихся по отдельным аспектам и проблемам дисциплины.

В библиографическом списке выделяются издания, предназначенные для обучающихся, и литература для преподавателя (как основная, так и дополнительная). Список литературы включает библиографические описания рекомендованных автором программы изданий, которые перечисляются в алфавитном порядке с указанием автора, названия книги, места и года издания. В качестве дополнительной литературы могут быть предложены материалы из учебно-методических комплектов других авторских линий, если соблюдается единообразие методологической основы.

Можно посоветовать оформлять списки литературы по основным разделам программы, что является очень удобным для самостоятельного изучения дисциплины студентами.

Учебно-методическое обеспечение: Оборудование, методические и дидактические материалы и др.

Примерный алгоритм составления рабочей программы¹:

¹ Рыкова Е.А. Рабочие программы общеобразовательных учебных дисциплин основной профессиональной образовательной программы НПО/СПО // Научные исследования в образовании. 2012. №5. С. 26-29.

- Изучить материал примерной программы, рекомендованной (допущенной) компетентными органами;
- Произвести организацию и структурирование содержания учебного материала (последовательность изучения тем), распределить содержание по семестру.
- Расширить исходя из представленных академических свобод содержание разделов и тем примерной программы.
- Дополнить требования к уровню подготовки учащихся.
- Разработать контрольно-измерительные материалы для оценки уровня подготовленности учащихся, а также оценки теоретических знаний и методических умений.

Внедрение рабочей программы.

Первый этап. Рабочая программа подлежит обязательной экспертизе. Сначала она рассматривается на заседании методического объединения на предмет ее соответствия требованиям федерального государственного образовательного стандарта. Решение методического объединения отражается в протоколе заседания, а на последней странице рабочей программы ставится гриф согласования: «СОГЛАСОВАНО».

Если в рамках внутреннего рецензирования были сделаны замечания и пожелания, то программа отправляется на доработку.

Рецензируемая рабочая программа должна удовлетворять следующим условиям:

- отвечать современным методическим требованиям, предъявляемым к программным документам в отношении структуры и оформления;
- иметь признаки локального нормативного документа, т.е. учитывать основные положения образовательной политики организации;
- обеспечивать последовательность расположения и взаимосвязь всех элементов содержания учебной дисциплины;

Второй этап. Рабочая программа на предмет соответствия программы учебному плану образовательной организации и требованиям федеральных

государственных образовательных стандартов, а также проверяется наличие учебника, предполагаемого для использования, в федеральном перечне и представляется к рассмотрению на педагогическом (методическом) совете перед началом учебного года, где она может быть принята или отправлена на доработку. По решению педагогического (методического) совета рабочая программа может быть направлена для проведения процедуры внешнего рецензирования.

На последней странице рабочей программы ставится гриф согласования.

При использовании данной программы без внесения каких-либо изменений в последующие годы достаточно проведения внутренней экспертизы.

Третий этап. В случае положительного заключения педагогического (методического) совета рабочая программа утверждается руководителем образовательной организации и заверяется печатью (на титульном листе (вверху справа): «УТВЕРЖДАЮ». Директор (подпись). Расшифровка подписи. Дата.. Этот этап устанавливает статус рабочей учебной программы как локального нормативного документа.

Рабочая программа после утверждения хранится у педагогического работника, заместителя директора по УВР и предъявляется при подготовке и проведении контроля за состоянием преподавания учебного предмета.

Следует особо подчеркнуть, что при составлении рабочей программы на основе примерных программ, рекомендованных (допущенных) компетентными органами, педагог выполняет функции составителя, что не предполагает присвоение ему авторского права на материал программы.

Подводя итог всему вышесказанному, можно сформулировать основные выводы: рабочая программа – это локальный нормативный документ образовательной организации, основной целью которого является создание условий для планирования, организации и управления образовательным процессом по определенной учебной дисциплине. Рабочие программы составляются на основе Примерных программ (при их наличии) и авторской

учебно-методической документации. Требования к форме рабочих программ на законодательном уровне не закреплены, поэтому, чтобы избежать на уровне образовательной организации, необходимо разработать общие подходы к написанию и оформлению рабочих программ и закрепить их Положением о рабочей программе. Структуру рабочей программы вправе определять сама образовательная организация, однако в нее должны быть включены определенные обязательные элементы. Каждый педагогический работник имеет право вносить изменения во все структурные элементы рабочей программы, если она разрабатывается на основе Примерной программы по дисциплине. Каждая рабочая программа должна пройти обязательные этапы внедрения для того, чтобы ее утвердили.

1.2. Нормативные требования к разработке рабочей программы

В Федеральном законе от 29 декабря 2012 г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в статье 28 сказано, что к компетенции образовательной организации в установленной сфере деятельности относится разработка и утверждение образовательных программ образовательной организации¹.

Юридическое понятие образовательной программы сформулировано в пункте 9 статьи 2: образовательная программа – комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий и в случаях, предусмотренных Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочных и методических материалов».

¹ Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ // Российская газета. 2012. 31 декабря.

Основным документом образовательного учреждения, описывающим механизм реализации требований федерального государственного образовательного стандарта, является основная образовательная программа образовательной организации. В ней устанавливается содержание и организация образовательного процесса в конкретной образовательной организации. С целью конкретизации работы по ее реализации по каждой учебной дисциплине преподавателем разрабатывается рабочая программа.

Отсюда следует, что рабочая программа – обязательный документ образовательной организации, который характеризует систему организации образовательной деятельности преподавателя по определенной учебной дисциплине и является обязательным составляющим элементом основной образовательной программы.

В России с 2012 года происходит внедрение общих подходов в сфере квалификационных требований к работникам - профессиональных стандартов. Согласно плану законодателей профессиональные стандарты со временем заменят действующие Квалификационные справочники, так как в них включено большое количество устаревших на сегодняшний день профессий и специальностей, которые не отвечают современным экономическим требованиям¹. Так как в профессиональных стандартах используется современная конструкция сочетания требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы, то можно сказать, что описание этих требований носит комплексный характер. Данная отличительная черта стандартов позволяет им стать основными элементами национальной системы квалификаций, которые связывают сферу труда и сферу профессионального образования.

¹Скорлуханова Е.К., Слюсарь Н.Ю. Алгоритм сопряжения рабочих программ среднего профессионального образования с требованиями профессиональных стандартов // Региональное образование: современные тенденции. 2016. №1. С. 88-93.

В Федеральном законе РФ №273-ФЗ «Об образовании в РФ» в статье 12 указано¹: содержание профессионального образования и профессионального обучения должно обеспечивать получение квалификации. В статье 2 говорится о том, что квалификация - уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности. Квалификация, присваиваемая выпускнику образовательной организации среднего профессионального образования, освоившему программу подготовки квалифицированных рабочих и служащих (ППКРС) или программу подготовки специалиста среднего звена (ППССЗ), и все результаты обучения по этим программам – знания, умения, навыки, компетенции, прописаны во ФГОС СПО по профессии/специальности.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, которой должен обладать работник для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения конкретной трудовой функции. В настоящее время отсутствует сопряжение требований к квалификации в федеральных государственных образовательных стандартах среднего профессионального образования и профессиональных стандартах. Но существует ряд документов, в которых прописано об обязательности устранения противоречий в требованиях к квалификации федеральных государственных образовательных стандартах среднего профессионального образования и профессиональных стандартах.

В Постановлении Правительства РФ от 22.01.2013 №23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» говорится о том, что стандарты применяются²:

- образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;

¹ Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ // Российская газета. 2012. 31 декабря.

² О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов: Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 №23 // Российская газета. 2013. 28 января.

- при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Министерство образования и науки в 2015 году в методических рекомендациях по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов предложила алгоритм переработки образовательных программ среднего профессионального образования в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

В 2015 году Федеральным законом были внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с которыми предусмотрено, что формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов (при наличии)¹.

В других статьях Федерального закона от 02.05.2015 № 122-ФЗ указано:

Статья 4 2. Федеральные государственные образовательные стандарты профессионального образования, утвержденные до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, подлежат приведению в соответствие с требованиями, установленными частью 7 статьи 11 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в редакции настоящего Федерального закона), в течение одного года со дня вступления в силу настоящего Федерального закона.

Как видно из анализа документов Правительства РФ, Минобрнауки РФ и Минтруда РФ, ФГОС СПО и образовательные программы СПО должны быть приведены в соответствие с требованиями профессиональных стандартов к квалификации специалистов, рабочих, служащих.

¹ О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»: Федеральный закон от 12.05.2015 № 122-ФЗ // Российская газета 2015. 6 мая.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 22.01.2013 г. №23 – профессиональные стандарты применяются при разработке образовательных программ среднего профессионального образования (ОП СПО)¹. Согласно содержанию письма Министерства образования и науки от 22.01.2015 г. № ДЛ-1/05вн (страница 3) использование профессиональных стандартов при разработке программ профессиональных модулей обязательно, так как профессиональные стандарты содержат характеристику квалификации для выполнения определенного вида профессиональной деятельности, а освоение программы профессионального модуля обеспечивает готовность к выполнению вида профессиональной деятельности.

Таким образом, согласно ст. 195.1 ТК РФ профессиональный стандарт характеризует квалификацию, необходимую работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности². Характеристика квалификации в профессиональном стандарте включает для каждой обобщенной трудовой функции, соответствующей определенному уровню квалификации, описание трудовых функций, трудовых действий, умений и знаний, а также возможные наименования должностей, требования к образованию, опыту практической работы и особые условия допуска к работе.

Основная образовательная программа разрабатывается на основе Федерального государственного стандарта, поэтому при разработке рабочей программы педагог должен учитывать положения ФГОС. Рабочая программа с помощью правильного наполнения содержания дисциплины, должна обеспечивать формирование компетенций и их содержательного наполнения по определенной профессии, которые указаны в Федеральном государственном образовательном стандарте.

Таким образом, в результате исследования вопросов нормативно-правового обеспечения разработки рабочей программы необходимо учитывать

¹О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов: Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 №23 // Российская газета. 2013. 28 января.

²Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

все предъявляемые требования. При разработке рабочей программы нужно учитывать все предъявляемые нормативные требования. В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» рабочая программа является частью образовательной программы, разработка и утверждение которой относится к компетенции образовательной организации. Рабочая программа – это обязательный документ образовательной организации, она является неотъемлемым элементом основной образовательной программы, которая разрабатывается на основе требований федеральных государственных образовательных стандартов и профессиональных стандартов. В профессиональных стандартах определены требования к уровню квалификации работников, которая характеризуется через набор знаний, умений, навыков и компетенций, определяющих готовность к выполнению профессиональной деятельности. В федеральных государственных образовательных стандартах прописаны знания, умения, навыки и компетенции, которые должны быть сформированы у студентов в процессе обучения. В настоящее время идет процесс сопряжения требований к квалификации в федеральных государственных образовательных стандартах и профессиональных стандартах. Рабочая программа, как обязательный элемент основной образовательной программы, должна быть разработана на основе требований к квалификации студентов, указанных в данных стандартах.

2. РАЗРАБОТКА РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА» В РАМКАХ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

2.1. Общая характеристика основной образовательной программы среднего профессионального образования

Первоуральский металлургический колледж — это многопрофильная и многоуровневая образовательная организация, где ведётся подготовка по 24 программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих и 13 программ подготовки специалистов среднего звена. Кроме этого предлагаются 43 программы профессиональной подготовки и переподготовки, программы повышения квалификации по специальностям и профессиям колледжа¹.

«Первоуральский металлургический колледж», как «Первоуральский металлургический техникум», был образован на базе Первоуральского Новотрубного завода 2 августа 1945 года как филиал Уральского Политехникума в г. Первоуральске.

Постановлением Правительства Свердловской области № 373-ПП от 14.05.2015 г. государственное автономное образовательное учреждение среднего профессионального образования Свердловской области "Первоуральский металлургический колледж" переименован в государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области "Первоуральский металлургический колледж".

Первоуральский металлургический колледж и Группа Челябинского трубопрокатного завода являются социальными партнерами. При финансовой поддержке Группы ЧТПЗ на базе колледжа созданы новейшие лаборатории, приведены в порядок корпуса учебного заведения и общежитий. Образовательный центр Челябинского трубопрокатного завода является

¹ Первоуральский металлургический колледж [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://pmk-online.ru>

лидером среди профессионально-технических учреждений страны по оснащённости учебными тренажерами и оборудованием. В лабораторном комплексе функционируют три лаборатории немецкой компании Festo и две лаборатории немецкой фирмы Lucas-Nulle. В учебно-производственном цехе площадью около 3000 квадратных метров установлено более 100 единиц различного современного оборудования.

При поддержке правительства Свердловской области на базе Первоуральского металлургического колледжа реализуется уникальная программа – "Будущее Белой металлургии". Цель проекта – подготовить для компании грамотных специалистов, соответствующих современным требованиям высокотехнологичного производства.

Студенты проходят обучение на принципиально новых условиях: 60% времени отведено на практику и 40% – на теорию. Учащиеся проходят стажировки не только на современных производствах компании ЧТПЗ, но на крупнейших нефтегазовых предприятиях страны – "Газпром", "Транснефть", "Роснефть" и других. По окончании колледжа лучшие студенты будут трудоустроены на предприятия ЧТПЗ¹.

Часть образовательных программ, реализуемых в Первоуральском металлургическом колледже ориентирована на подготовку рабочих и служащих среднего звена для социального партнера. В рамках проекта «Будущее Белой металлургии» Группа ЧТПЗ предъявляет требования по подготовке специалистов некоторых основных образовательных программ, а именно:

- 13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям);
- 15.02.01 Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям);
- 15.02.08 Технология машиностроения;
- 22.02.01 Металлургия черных металлов;

¹Образовательный проект «Будущее белой металлургии» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.bbmprof.ru>

- 22.02.04 Металловедение и термообработка металлов;
- 22.02.05 Обработка металлов давлением;
- 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта.

Основное требование Челябинского трубопрокатного завода заключается в том, что студенты по окончании обучения должны иметь представление о работе цеха, как элементе производственной системы Первоуральского новотрубного завода. Для этого им нужно знать:

- основное оборудование, которое используется в подразделении;
- основные виды работ, которые выполняются в подразделении;
- место (роль) подразделения в технологической цепочке цеха;
- основные обязанности персонала подразделения;
- назначение документации подразделения.

А также по запросу работодателя студенты должны обладать рядом «гибких» навыков SoftSkills:

- Лидерство и созидание;
- Ориентация на результат и Достижение;
- Принятие решений;
- Работа в команде. Надежность и сопричастность;
- Коммуникация;
- Аналитическое и стратегическое мышление;
- Сохранение и укрепление здоровья.

Социальный партнер ставит задачу подготовить грамотных специалистов по востребованным профессиям металлургического производства, которые в процессе прохождения обучения должны быть вовлечены в корпоративную культуру Группы ЧТПЗ.

Поэтому в вариативной части основных образовательных программ по вышеуказанным направлениям подготовки предусмотрена дисциплина «Корпоративная культура» с целью обеспечения притока

высококвалифицированных молодых специалистов рабочих профессий, не только полностью соответствующих требованиям высокотехнологичного производства, но и погруженных в корпоративную философию Группы ЧТПЗ – Белую металлургию и производственную систему.

При разработке рабочей программы по дисциплине «Корпоративная культура» были использованы следующие Федеральные государственные образовательные стандарты:

- Приказ Минобрнауки России от 28.07.2014 N 831 (13.02.11)
- Приказ Минобрнауки России от 07.12.2017 г. №1196 (13.02.11)
- Приказ Минобрнауки России от 18.04.2014 N 344 (ред. от 17.03.2015) (15.02.01)
- Приказ Минобрнауки России от 18.04.2014 N 350 (15.02.08)
- Приказ Минобрнауки России от 29.05.2014 г. №355 (22.02.01)
- Приказ Минобрнауки России от 21.04.2014 г. № 358 (ред. от 09.04.2015) (22.02.04)
- Приказ Минобрнауки России от 21.04.2014 N 359 (ред. от 17.03.2015) (22.02.05)
- Приказ Минобрнауки России от 22.04.2014 N 833 (ред. от 17.03.2015) (23.02.03)
- Приказ Минобрнауки России от 17.05.2012 N 413 (ред. от 29.06.2017) (среднее общее образование).

В каждом из этих стандартов указаны общие компетенции, в рамках которых разрабатывается рабочая программа по дисциплине «Корпоративная культура». Во всех ФГОС СПО-3, используемых при разработке рабочей программы, компетенции носят типовой характер.

Все общие компетенции, указанные в ФГОС СПО-3 перекликаются с общими компетенциями в ФГОС СПО-4 и ТОП-50, но в новых стандартах они более усовершенствованы. Поэтому при разработке рабочей программы было принято решение использовать компетенции, указанные в ФГОС СПО-4 и ТОП-50.

Основной вывод по данному параграфу заключается в следующем: главной особенностью Первоуральского металлургического колледжа является его социальное партнерство с Группой Челябинского трубопрокатного завода. При поддержке Правительства Свердловской области и финансовой поддержке Группы ЧТПЗ была реализована программа «Будущее белой металлургии», главная цель которой заключается в подготовке грамотных специалистов для Группы ЧТПЗ. В связи с этим социальный партнер предъявляет требования по подготовке специалистов в рамках основных образовательных программ Белой металлургии. Его инициативой было введение в вариативную часть ООП дисциплины «Корпоративная культура», которая должна формировать у студентов приверженность к философии, миссии и ценностям Белой металлургии. В связи с этим появилась необходимость разработки рабочей программы по такой дисциплине.

Федеральные государственные образовательные стандарты предусматривают компетенции, направленные на понимание сущности и социальной значимости будущей профессии, умение самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития и организовывать собственную деятельность, способность принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность, навык ориентирования в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности, осуществление поиска и использования информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития, использование информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности, работу в коллективе и команде, умение брать на себя ответственность за работу членов команды. Рабочая программа дисциплины «Корпоративная культура» ориентируется на формирование этих компетенций с учетом требований, определяемых корпоративной культурой Группы ЧТПЗ.

Поскольку общие компетенции, определяемые федеральным государственным образовательным стандартом, для основных образовательных

программ Белой металлургии звучат типично, было принято разработать одну рабочую программу для нескольких направлений обучения.

2.2. Методика разработки рабочей программы учебной дисциплины «Корпоративная культура» для специальностей среднего профессионального образования

Разработка рабочих программ в ГАПОУ СО «ПМК» ведется в соответствии с Положением «О порядке разработки рабочих программ основной профессиональной образовательной программы ГАПОУ СО «ПМК» введенным в действие приказом №389 от 21.11.2018.

В данном положении указаны единые требования к структуре и содержанию рабочей программы учебной дисциплины профессиональные модуля или его части, а также порядок ее разработки (переработки) и утверждения в ГАПОУ СО «ПМК».

Рабочая программа – документ, являющийся частью основной образовательной программы по программе подготовки специалистов среднего звена или программе подготовки квалифицированных рабочих, служащих и предназначенный для реализации требований федерального государственного образовательного стандарта в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»¹.

Ответственность за разработку несет председатель цикловой комиссии, за которым закреплен профессиональный модуль.

Цикловая комиссия ПМК является профессиональным подразделением в структуре образовательной организации, объединением преподавателей нескольких учебных дисциплин цикла/ профессиональных модулей/ образовательных программ, целью которой является совершенствование

¹ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://pmk-online.ru>

качества образовательного процесса и повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда¹.

Председатель цикловой комиссии назначается директором из числа высококвалифицированных педагогических работников ПМК в соответствии с направлением деятельности цикловой комиссии.

Ответственность за своевременность разработки, качество и обоснование содержания рабочей программы возлагается на преподавателя, который назначен проводить занятия на текущий учебный год.

Рабочая программа может быть разработана преподавателем самостоятельно или коллективом авторов². Поэтому, в связи с тем, что на момент написания рабочей программы у меня не было высшего образования, рабочая программа по дисциплине «Корпоративная культура» была разработана вместе с преподавателем-стажером, который является моим тьютером.

Рабочая программа должна:

- отвечать требованиям ФГОС СПО и примерной программы по соответствующей специальности/профессии (при наличии)
- определять роль и значение учебной дисциплины в будущей профессиональной деятельности специалиста/рабочего;
- обеспечивать систематичность, последовательность и комплексность обучения, прослеживать внутри- и межпредметные связи с четко выраженной практической направленностью обучения, возможностью получения фундаментальных теоритических и практических знаний;
- обеспечивать формирование профессиональных знаний, умений, практического опыта, общих и профессиональных компетенций (ОК и ПК),

¹ Положение о цикловой комиссии: утв. Директором ГАПОУ СО ПМК от 21.11.2018 № 388 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://pmk-online.ru>

² Положение о порядке разработки рабочих программ основной профессиональной образовательной программы в ГАПОУ СО «ПМК»: утв. Директором ГАПОУ СО ПМК от 21.11.2018 № 389 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://pmk-online.ru>

которые необходимы специалистам/рабочим соответствующей квалификации по специальности/профессии;

- обеспечивать оптимальное распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий;
- обеспечивать рациональное планирование и организацию самостоятельной работы студентов;
- отражать вариативную составляющую учебной дисциплины: количество часов, дополнительное содержание и результат, профессиональных компетенций (при наличии);
- соответствовать Положению «О порядке разработки рабочих программ основной профессиональной образовательной программы в ГАПОУ СО «ПМК».

В соответствии с вышеуказанным Положением в рабочей программе должны учитываться требования профессиональных стандартов, а также требования потенциальных работодателей выпускников. Первоуральский новотрубный завод сформулировал дополнительные результаты освоения программы подготовки специалистов среднего звена, которые указаны в таблице 1.1. в приложении. При составлении тематического плана и содержания учебной дисциплины эти требования были учтены, посредством планирования развития у студентов общих компетенций, рассматриваемых Обществом в качестве приоритетных.

При составлении тематического плана рабочей программы учитывается содержание программ дисциплин «Основы корпоративной культуры» и «Корпоративная культура (тимбилдинг), которые изучались студентами на 1 и 2 курсах. Содержание дисциплины «Корпоративная культура» расширяет и углубляет знания, сформированные у студентов на предыдущих этапах обучения.

Для наполнения содержания учебной дисциплины были проанализированы учебники и учебные пособия, рекомендованные министерством образования и науки для использования в системе среднего

профессионального образования. Также в рабочей программе формулируются требования к минимальному материально-техническому обеспечению, с учетом материальных и информационных возможностей Первоуральского металлургического колледжа.

При оформлении и разработке рабочей программы необходимо ориентироваться на критерии и показатели, используемые при проведении технической и содержательной экспертизы рабочей программы¹.

Структура и содержание рабочей программы по дисциплине «Корпоративная культура» совпадает с требованиями указанными в Положении «О порядке разработки рабочих программ основной профессиональной образовательной программы ГАПОУ СО «ПМК».

Наименование дисциплины, указанное на титульном листе, точно совпадает с формулировкой в учебном плане.

Все практические задания, указанные в тематическом плане, обеспечивают приобретение студентами практических знаний и умений, направленных на формирование общих компетенций и включают в себя игры, кейсы и иные формы работы.

Игра 1 «Ключевые понятия о группе ЧТПЗ» формирует у студентов навык работы в коллективе и команде, осуществлять поиск информации, необходимой для выполнения задачи, брать на себя ответственность за работу членов команды.

Игра 2 «Снегурочка» развивает умение организовывать собственную деятельность, осуществлять поиск необходимой информации для выполнения служебной задачи.

Решение кейсов помогает студентам понимать сущность и социальную значимость своей профессии, развивает умение принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

¹Положение о порядке разработки рабочих программ основной профессиональной образовательной программы в ГАПОУ СО «ПМК»: утв. Директором ГАПОУ СО ПМК от 21.11.2018 № 389 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://pmk-online.ru>

При планировании самостоятельной внеаудиторной работы со студентами были рекомендованы задания для закрепления и систематизации знаний. Для формирования умений студентам предлагается самостоятельно готовиться к деловым играм, проводимым на занятиях и разработке проекта, проработать ситуаций в соответствии с Кодексом делового поведения и этики Группы ЧТПЗ», предложить новые инструменты для корпоративной коммуникации.

Для систематизации и закрепления знаний студентам предлагаются следующие виды работ: составление резюме, написание эссе на тему «Нужно ли вам высшее образование?».

В разделе условия реализации учебной дисциплины указаны вид учебного кабинета, необходимого для реализации программы, необходимое оборудование и технические средства обучения, а также информационное обеспечение обучения.

Результаты освоения учебной дисциплины оформлены в виде таблицы, в которой указаны наименования результатов обучения, критерии и методы их оценки.

Для утверждения рабочей программы по дисциплине «Корпоративная культура» были пройдены следующие этапы.

Содержательная экспертиза проводится председателем цикловой комиссии в течение 3 рабочих дней, после чего передается методисту с заполненным листом экспертизы.

Проведение методистами технической экспертизы в части соответствия рабочей программы требованиям к структуре и оформлению, а также техническая правка шаблона рабочей программы осуществляется в течение трех рабочих дней.

После этого председатель ЦК предоставил на заседании учебно-методического объединения подписанные листы экспертизы, где произошло утверждение рабочей программы.

Утвержденные материалы хранятся у председателя цикловой комиссии в электронном виде, у методической службы в электронном и бумажном виде. На бумажном экземпляре методическая служба проставила штамп «Контрольный экземпляр». Лист экспертизы приложен к бумажному экземпляру методической службы.

Таким образом, процесс разработки рабочей программы по дисциплине «Корпоративная культура» реализовывался в соответствии с Положением «О порядке разработки рабочих программ основной профессиональной образовательной программы ГАПОУ СО «ПМК». Рабочая программа по дисциплине «Корпоративная культура» была разработана вместе с преподавателем-стажером, который является тьютером специалиста-стажера. При разработке рабочей программы учитывались требования социального партнера, запланировано формирование у студентов общих компетенций, рассматриваемых Группой ЧТПЗ в качестве приоритетных. Содержание дисциплины «Корпоративная культура» расширяет и углубляет знания, сформированные у студентов при изучении предшествующих дисциплин «основа корпоративной культуры», «Корпоративная культура (тимбилдинг)». При оформлении и разработке рабочей программы ориентировались на критерии и показатели, используемые при проведении технической и содержательной экспертизы рабочей программы. Все практические задания, указанные в тематическом плане, обеспечивают приобретение студентами практических знаний и умений, направленных на формирование общих компетенций. Рабочая программа прошла содержательную экспертизу в цикловой комиссии, техническую экспертизу в методической комиссии, после чего была утверждена на заседании учебно-методического объединения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги выпускной квалификационной работы можно сделать следующие выводы.

Рабочая программа – это локальный нормативный документ образовательной организации, основной целью которого является создание условий для планирования, организации и управления образовательным процессом по определенной учебной дисциплине. Рабочие программы составляются на основе Примерных программ (при их наличии) и авторской учебно-методической документации.

- Требования к форме рабочих программ на законодательном уровне не закреплены, поэтому, чтобы избежать на уровне образовательной организации, необходимо разработать общие подходы к написанию и оформлению рабочих программ и закрепить их Положением о рабочей программе. Структуру рабочей программы вправе определять сама образовательная организация, однако в нее должны быть включены определенные обязательные элементы, такие как титульный лист; пояснительная записка; содержание учебного предмета, курса; тематический план; требования к уровню подготовки студентов, проходящих обучение по данной программе (личностные, метапредметные и предметные результаты освоения конкретной учебной дисциплины); критерии и нормы оценки результатов освоения основной образовательной программы обучающихся; перечень учебно-методического и материально-технического обеспечения образовательного процесса; список литературы (основной и дополнительной); учебно-тематическое планирование с определением основных видов учебной деятельности обучающихся.

Каждый педагогический работник имеет право вносить изменения во все структурные элементы рабочей программы, если она разрабатывается на основе Примерной программы по дисциплине. Каждая рабочая программа должна пройти обязательные этапы внедрения для того, чтобы ее утвердили.

При разработке рабочей программы нужно учитывать все предъявляемые нормативные требования. В соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» рабочая программа является частью образовательной программы, разработка и утверждение которой относится к компетенции образовательной организации.

Рабочая программа – обязательный документ образовательной организации, она является обязательным элементом основной образовательной программы. Образовательная программа разрабатывается на основе требований федеральных государственных образовательных стандартов и профессиональных стандартов.

В профессиональных стандартах указаны требования к уровню квалификации работников. Квалификация характеризуется через уровень знаний, умений, навыков и компетенций, которые определяют готовность к выполнению профессиональной деятельности. В федеральных государственных образовательных стандартах прописаны знания, умения, навыки и компетенции, которые должны быть сформированы у студентов в процессе обучения.

В настоящее время идет процесс сопряжения требований к квалификации в федеральных государственных образовательных стандартах и профессиональных стандартах. Рабочая программа, как обязательный элемент основной образовательной программы, должна быть разработана на основе требований к квалификации студентов, указанных в данных стандартах.

Главной особенностью Первоуральского металлургического колледжа является его социальное партнерство с Группой Челябинского трубопрокатного завода. При поддержке Правительства Свердловской области и финансовой поддержке Группы ЧТПЗ была реализована программа Будущее белой металлургии, главная цель которой заключается в подготовке грамотных специалистов для Группы ЧТПЗ.

В связи с этим социальный партнер предъявляет требования по подготовке специалистов в рамках основных образовательных программ ББМ.

Его инициативой было введение в вариативную часть ООП дисциплины «Корпоративная культура», которая должна формировать у студентов приверженность к философии, миссии и ценностям Белой металлургии.

Так появилась необходимость разработки рабочей программы по данной дисциплине. Поскольку общие компетенции, указанные в ФГОС, для основных образовательных программ ББМ звучат типично, было принято решение разработать одну рабочую программу для нескольких направлений обучения.

Процесс разработки рабочей программы по дисциплине «Корпоративная культура» велся в соответствии с Положением «О порядке разработки рабочих программ основной профессиональной образовательной программы ГАПОУ СО «ПМК». Рабочая программа по дисциплине «Корпоративная культура» была разработана совместно с преподавателем-стажером, который является тьютором автора выпускной квалификационной работы.

При разработке рабочей программы учитывались требования социального партнера, запланировано формирование у студентов общих компетенций, рассматриваемых Группой ЧТПЗ в качестве приоритетных. Содержание дисциплины «Корпоративная культура» расширяет и углубляет знания, сформированные у студентов при изучении предшествующих дисциплин «основа корпоративной культуры», «Корпоративная культура (тимбилдинг)».

При оформлении и разработке рабочей программы ориентировались на критерии и показатели, используемые при проведении технической и содержательной экспертизы рабочей программы. Все практические задания, указанные в тематическом плане, обеспечивают приобретение студентами практических знаний и умений, направленных на формирование общих компетенций.

Рабочая программа прошла содержательную экспертизу в цикловой комиссии, техническую экспертизу в методической комиссии, после чего была утверждена на заседании учебно-методического объединения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Источники:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1.
2. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ // Российская газета. 2012. 31 декабря.
3. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»: Федеральный закон от 12.05.2015 № 122-ФЗ // Российская газета 2015. 6 мая.
4. О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов: Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 №23 // Российская газета. 2013. 28 января.
5. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по направлению подготовки 15.02.01 Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям): утв. Приказом Минобрнауки России от 18.04.2014 № 344 [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. Режим доступа: www.pravo.gov.ru
6. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по направлению подготовки 15.02.08 Технология машиностроения: утв. Приказом Минобрнауки России от 18.04.2014 № 350 [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. Режим доступа: www.pravo.gov.ru
7. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по направлению подготовки 22.02.01 Metallургия черных металлов: утв. Приказом Минобрнауки России от 21.04.2014 № 355 [Электронный ресурс] //

Официальный интернет-портал правовой информации. Режим доступа: www.pravo.gov.ru

8. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по направлению подготовки 22.02.04 Металловедение и термическая обработка металлов: утв. Приказом Минобрнауки России от 21.04.2014 № 358 [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. Режим доступа: www.pravo.gov.ru

9. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по направлению подготовки 22.02.05 Обработка металлов давлением: утв. Приказом Минобрнауки России от 21.04.2014 № 359 [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. Режим доступа: www.pravo.gov.ru

10. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по направлению подготовки 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта: утв. Приказом Минобрнауки России от 22.04.2014 № 383 [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. Режим доступа: www.pravo.gov.ru

11. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по направлению подготовки 13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям): утв. Приказом Минобрнауки России от 28.07.2014 № 831 [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. Режим доступа: www.pravo.gov.ru

12. Положение о порядке разработки рабочих программ основной профессиональной образовательной программы в ГАПОУ СО «ПМК»:

- утв. Директором ГАПОУ СО ПМК от 21.11.2018 № 389 [Электронный ресурс].
Режим доступа: <http://pmk-online.ru>
13. Положение о цикловой комиссии: утв. Директором ГАПОУ СО ПМК от 21.11.2018 № 388 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://pmk-online.ru>
14. Информационные карты по участкам цеха № 8 ПНТЗ. (не опубликовано).
15. Кодекс делового поведения и этики: введен в действие приказом ОАО «ПНТЗ» №003 от 20.01.2017. (не опубликовано).
16. Коллективный договор на 2017–2020 года: Утвержден Комиссией по разработке Коллективного договора, протокол от 15.03.2017 г. № ПН01-000107 – Первоуральск: ОАО «ПНТЗ», 2017.
17. 30n.ru библиотека студента [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.30n.ru>
18. Информационный портал «Немного обо всем» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.best-about.bcardbook.com>
19. Корпоративный сайт ЧТПЗ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.chelpipe.ru>
20. Образовательный проект «Будущее белой металлургии» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.bbmprof.ru>
21. Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.iprbookshop.ru
22. Образовательный проект Будущее Белой металлургии [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.bbmprof.ru>
23. Первоуральский металлургический колледж [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://pmk-online.ru>

Литература:

1. Аванесов, В.С. Форма тестовых заданий: учебное пособие для учителей школ, лицеев, преподавателей вузов и колледжей. Москва: Центр тестирования, 2005. С. 156.
2. Аверьянова Л.В. Методические особенности организации учебного процесса // Профессионал. 2009. №2. С. 13-15.
3. Васьков Е.Я. Информационно-методическое обеспечение педагогического процесса // Профессионал. 2007. №4. С. 77-92.
4. Владиславова Н.В., Лопухина Е.В. Мастер коммуникации: четыре важнейших закона общения. Москва: ООО «Издательство АСТ», 2017. 288 с.
5. Власюк И.В., Зайцева Н.Н. Экспертиза учебно-методического обеспечения основных профессиональных образовательных программ системы среднего профессионального образования // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2018. №1. С. 13-18.
6. Гушин В.В., Порошкина Ю.О., Сердюк Е.Б. Корпоративное право: учебник. Москва: ДОМПТАТ, 2012. 900 с.
7. Иванов В.Г. Междисциплинарные связи в образовательном процессе // СПО 2000. №12. С. 44-46.
8. Казакова Л.Н., Полякова А.В. Кейс-технологии (CASE-STUDY) как средство формирования общих профессиональных компетенций обучающихся в системе СПО // WSCHODNIOEUROPEJSKIE CZASOPISMO NAUKOWE. 2017. №2-2. С. 100-103.
9. Корочанская С.П., Быков И.М., Хвостова Т.В., Мелконян К.И. Рабочая программа как основной документ, обеспечивающий совершенствование учебного процесса // Международный журнал экспериментального образования. 2014. №4-1. С. 136-138.
10. Макеев В.А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации. Москва: Ленанд, 2017. 300 с.
11. Максимова И.В. Технология и особенности разработки рабочих программ учебных дисциплин в системе СПО // Проблемы современного

аграрного образования. Материалы научно-методической конференции. 2016. С. 178-181.

12. Михайловский Ф.А., Новикова С.Н. Рабочая программа как инструмент реализации требований ФГОС // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: исторические науки. 2013. №1. С. 114-120.

13. Персикова Т.Н. Корпоративная культура: учебник. Москва: Логос, 2011. 288 с.

14. Пулина А.С. Рекомендации по разработке рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС // Образование – территория инноваций. 2017. №1. С. 21-32.

15. Рогалева Е.В. Дуальное обучение как технология развития профессиональных компетенций обучающихся СПО // Современные проблемы профессионального образования: опыт и пути решения. 2016. С. 709-713.

16. Рыкова Е.А. Рабочие программы общеобразовательных учебных дисциплин основной профессиональной образовательной программы НПО/СПО // Научные исследования в образовании. 2012. №5. С. 26-29.

17. Серкова Г.Г. Теоритические основы формирования профессиональных компетенций студентов организаций СПО в условиях практикоориентированного обучения // Инновационное развитие профессионального образования. 2018. №3. С. 70-77.

18. Скорлуханова Е.К., Слюсарь Н.Ю. Алгоритм сопряжения рабочих программ среднего профессионального образования с требованиями профессиональных стандартов // Региональное образование: современные тенденции. 2016. №1. С. 88-93.

19. Стрелкова Л.Ю. Реализация межпредметных связей. Москва: Специалист. 2003. №3. С. 23-24.

20. Фадеев С.А. Социальное партнерство колледжа с работодателями как условие повышения качества подготовки высококвалифицированных специалистов // Среднее профессиональное образование. 2009. №5. С.62-65.

21. Шеламова Г.М. Основы культуры профессионального общения. Москва: Академия, 2012. 155 с.

22. Шилина О.А. Обучающее предприятие как важнейшая составляющая процесса обучения в дуальной системе профессионального образования Германии // Известия ПГПУ им. В.Г.Белинского. 2009 № 12 (16). С. 243-248.

Таблица соответствия общих компетенций в ФГОС разного поколения

Наименование общих компетенций	Наименование компетенций по ФГОС СПО-4 и ТОП-50							Наименование компетенций по ФГОС СПО-4 и ТОП-50
	Приказ Минобрнауки России от 28.07.2014 N 831 (13.02.11)	Приказ Минобрнауки России от 18.04.2014 N 344 (ред. от 17.03.2015) (15.02.01)	Приказ Минобрнауки России от 18.04.2014 N 350 (15.02.08)	Приказ Минобрнауки России от 29.05.2014 г. №355 (22.02.01)	Приказ Минобрнауки России от 21.04.2014 г. № 358 (ред. от 09.04.2015) (22.02.04)	Приказ Минобрнауки России от 21.04.2014 N 359 (ред. от 17.03.2015) (22.02.05)	Приказ Минобрнауки России от 22.04.2014 N 383 (ред. от 17.03.2015) (23.02.03)	
ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональн ое и личностное развитие.
ОК 8. Самостоятельн о определять задачи профессиональ ного и личностного развития, заниматься самообразовани ем, осознанно планировать	ОК 8. Самостоятельн о определять задачи профессиональ ного и личностного развития, заниматься самообразовани ем, осознанно планировать	ОК 8. Самостоятельн о определять задачи профессиональ ного и личностного развития, заниматься самообразовани ем, осознанно планировать	ОК 8. Самостоятельн о определять задачи профессиональ ного и личностного развития, заниматься самообразовани ем, осознанно планировать	ОК 8. Самостоятельн о определять задачи профессиональ ного и личностного развития, заниматься самообразовани ем, осознанно планировать	ОК 8. Самостоятельн о определять задачи профессиональ ного и личностного развития, заниматься самообразовани ем, осознанно планировать	ОК 8. Самостоятельн о определять задачи профессиональ ного и личностного развития, заниматься самообразовани ем, осознанно планировать	ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессиональн ого и личностного развития, заниматься самообразование м, осознанно планировать	

								<p>ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и культурного контекста.</p> <p>ОК 10. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках.</p>
ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей.

								ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережен ию, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях
--	--	--	--	--	--	--	--	--

