

Министерство транспорта Российской Федерации
Федеральное агентство железнодорожного транспорта
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Омский государственный университет путей сообщения»
(ОмГУПС (ОмИИТ))
644046, г. Омск, пр. Маркса, 35

Кафедра «Экономика транспорта,
логистика и управление качеством»
Индекс УДК 005.94

№ государственной регистрации 11512301007

Инвентарный номер

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по научной работе,

д. т. н., доцент

С. Г. Шантаренко

« » 2016 г.

ОТЧЁТ № _____

о научно-исследовательской работе

Тенденции, методы и средства совершенствования менеджмента

(наименование зарегистрированной НИР)

образовательных услуг при подготовке персонала для железнодорожного

транспорта по экономическим направлениям

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЦЕССНОГО ПОДХОДА В МЕНЕДЖМЕНТЕ

(наименование отчета)

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

/промежуточный/

(вид отчета, количество частей)

№ проблемы

Шифр

Основание: ГБ 222

(хоздоговор №, заказчик, иное основание)

Должность	Ученая степень, звание	Подпись, дата	Инициалы и фамилия
Начальник НИЧ	К. т. н.		Е. В. Пономарев
Декан факультета	Д.ф.н., доцент		С. А. Ветров
Заведующая кафедрой и руководитель НИР	Д.э.н., доцент		Н. Б. Куршакова

Омск 2016

СПИСОК ИСПОЛНИТЕЛЕЙ

Руководитель НИР:	_____	Н.Б. Куршакова
Зав. кафедрой, докт. экономических наук	(подпись)	
Доцент, канд. экономических наук	_____	С.В. Люханова
	(подпись)	(введение, разделы 1.1, 1.2, 6.3)
Доцент, канд. экономических наук	_____	Р.С. Симак
	(подпись)	(раздел 2.1, 2.2, 2.3)
Доцент, канд. технических наук	_____	Р.М. Исмагилов
	(подпись)	(раздел 2.1, 3.2, 3.3, 4.1)
Доцент, канд. технических наук	_____	А.Н. Ларин
	(подпись)	(раздел 3.2)
Доцент, канд. ветеринарных наук	_____	Г.Г. Левкин
	(подпись)	(введение, разделы 2.3, 3.3, заключение)
Доцент, канд. экономических наук	_____	А.Н. Шендалев
	(подпись)	(раздел 4.1)
Доцент	_____	Р.С. Сагтаров
	(подпись)	(раздел 3.1)
Доцент, канд. технических наук	_____	Т.Б. Брылова
	(подпись)	(раздел 1.2)
Доцент, канд. технических наук	_____	Л.А. Олюнина
	(подпись)	(раздел 6.1)
Студент	_____	Е.А. Тырнова
	(подпись)	(раздел 3.3)
Студент	_____	Т.А. Мугак
	(подпись)	(раздел 6.1)
Студент	_____	С.Б. Гнатко
	(подпись)	(раздел 6.1)
Аспирант	_____	Т.С. Липина
	(подпись)	(раздел 6.1)
Нормоконтролер	_____	О.Н. Курзюкова

РЕФЕРАТ

Отчет 140 с., 6 табл., 18 рис., 81 источник.

ОБРАЗОВАНИЕ, МЕНЕДЖМЕНТ, ОБУЧЕНИЕ, ПРОЦЕССНЫЙ ПОДХОД, ОРГАНИЗАЦИЯ, УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС.

Современные условия реализации образовательных услуг предъявляют требования ко всем участникам и уровням системы отечественного образования: руководство вуза и преподаватели; студенты; организация профориентационной работы; выбор подходов в воспитательной работе для успешной адаптации студентов в университетской среде; организация коллективной и индивидуальной работы преподавателей в учебном процессе и научно-исследовательской работе; организация послевузовского обучения в профессиональной переподготовке. В основе процессного подхода лежит использование принципов менеджмента.

Объектом настоящего исследования являются образовательные организации.

Цель работы – изучить особенности использования процессного подхода в образовательной организации.

Методы исследования, используемые в работе: обобщение, анализ и синтез, абстрагирование, метод аналогий и другие.

В результате проведенных исследований подробно описана образовательная траектория обучающегося с учетом особенностей организации учебных процессов и направлений их совершенствования. Полученные результаты используются в Омском государственном университете путей сообщения.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Применение процессного подхода в менеджменте	7
1.1 Сущность процессного подхода в менеджменте	7
1.2 Возможности реализации процессного подхода в образовательной организации	11
1.3 Применение процессного подхода в менеджменте при подготовке специалистов для железнодорожного транспорта	17
2 Организация деятельности по приему абитуриентов	25
2.1 Профориентационная деятельность	25
2.2 Система обработки документов	37
2.3 Отбор студентов и зачисление	40
3 Воспитательная работа в образовательной организации	51
3.1 Организация воспитательной работы на выпускающей кафедре	51
3.2 Организация работы куратора в рамках воспитательной работы	57
3.3 Создание модели успешной группы	70
4 Учебная деятельность выпускающей кафедры	83
4.1 Характеристика коллективных форм обучения студентов железнодорожного вуза	83
4.2 Принципы индивидуализации при обучении студентов и организации научно-исследовательской работы	91
4.3 Оценка эффективности, результативности и качества обучения	93
5 Профессиональная переподготовка и повышение квалификации выпускников университета	99
5.1 Проблема подготовки кадров в условиях рынка	99
5.2 Перспективы развития дистанционного обучения в системе дополнительного образования	112
5.3 Применение компетентностного подхода при подготовке персонала для железнодорожного транспорта	116
Заключение	121
Список использованных источников	122
Приложение А. Процессная модель образовательной услуги при подготовке специалистов для ОАО РЖД	

Приложение Б. План бюджетного приема
Приложение В. Результаты внебюджетного приема
Приложение Г. Невыполнение плана внебюджетного приема
Приложение Д. Выполнение плана приема
Приложение Е. Итоги приема на заочный факультет
Приложение Ж. Анкета первокурсника
Приложение З. Форма отчета куратора
Приложение И. Применимость отдельных форм активного обучения
для освоения компетенций

ВВЕДЕНИЕ

Развитие рыночной экономики в Российской Федерации требует от работников новых знаний, умений, навыков и компетенций. На сегодняшний день поощряется обновленное мышление, и активно внедряются инновационные методы в разных сферах работы организаций – управлении качеством, логистике, менеджменте персонала. От управленцев и рядовых работников ожидается, что они перестроят свое мышление на процессную организацию работ и будут ориентироваться на внутреннего и внешнего потребителя, будут мыслить категориями фактов (статистическое мышление), стремиться быть максимально эффективными, применять полученные ими в процессе обучения компетенции.

Человеческий ресурс признается стратегическим, чувствительным ресурсом организации, от которого зависит конечный успех ее деятельности, уделяется повышенное внимание оценке результативности, эффективности работников, их потенциалу и личным качествам. При достаточно нестабильной политической ситуации в мире, высокой напряженности на рынке труда в городах России, и, в частности в Омском регионе, большой индивидуальной нагрузке на персонал от людей требуется достижение максимальной эффективности и профессионализма. По мере развития рыночной экономики в стране повышение эффективности системы высшего образования требует новых подходов к организации учебного процесса. При этом в современном обществе большое значение имеет внедрение инновационных технологий при обучении студентов.

Управление образовательным процессом может быть результативным, если каждый преподаватель будет использовать эффективные методы обучения, основанные на принципах менеджмента. Современному преподавателю необходимо постоянно совершенствовать педагогическое мастерство и использовать информационные технологии при обучении студентов.

В настоящее время процессный подход успешно применяется ведущими российскими компаниями в стратегическом и оперативном управлении основными сферами бизнеса. Внедрение современного процессного управления в деятельность организации позволяет повысить организационно-экономическую устойчивость компании на рынке не только промышленных предприятий, но и других сфер деятельности, включая образование.

1 Применение процессного подхода в менеджменте

1.1 Сущность процессного подхода в менеджменте

Реализация процессного подхода в управлении организациями всех отраслей и сфер деятельности за последние 10-15 лет не утрачивает своей актуальности. Процессный подход является универсальным в менеджменте, но особенно часто ассоциируется с менеджментом качества, благодаря заслугам известных в этой области ученых Э. Деминга, В. Шухарта, Д. Джурана.

Вопрос организации управления на базе процессного подхода до сих пор является дискуссионным и нерешенным в научных кругах. Какова должна быть структура организации, сколько и какие нужны специалисты для реализации данного подхода, какова их соподчиненность, нужно ли радикально трансформировать организационную структуру компании или достаточно обойтись встроенными в уже существующую систему иерархии функциональными службами качества, кто и как должен координировать всю работу в процессах, сколько средств и каким путем нужно выделить руководителям процессов?

Часто провозглашается, что процессный подход возможен только при матричной организации работ, однако структура компаний, с одной стороны, не трансформируется в матричную схему соподчинения, а с другой стороны, у данного типа строения есть существенные недостатки.

Кроме того, провозглашаемая процессная структура работ в организации зачастую таковой не является, свидетельством чего выступает превалирующая функциональная организация работ и отсутствие возможности у руководителей ключевых процессов достичь их целей из-за «конфликта» целей функциональных структур, каждая из которых достигает своих показателей в ущерб важным результатам процессов. Осуществляющиеся высшими органами управления компаний (надсистемами, Министерствами, Федеральными агентствами) преобразования, например, по созданию вертикально-интегрированных систем управления крупными корпорациями, интеграции учебных комплексов не вполне согласуются с требованиями и положениями процессного подхода.

Согласно введенного в действие в 2015 году нового стандарта ГОСТ Р ИСО 9000-2015 сущность процессного подхода заключается в том, что последовательные и прогнозируемые результаты достигаются более эффективно и результативно, когда деятельность осознается и управляется как взаимосвязанные процессы, которые функционируют как согласованная система [4].

Организация представляет собой сеть процессов. Построение сети процессов – одно из самых сложных дел при реализации процессного подхода, ведь она не должна быть сложной для восприятия и это влечет за собой необходимость обоснованного и осмысленного выбора способа моделирования системы процессов.

Процессом является любая деятельность, где имеет место выполнение работ и все процессы организации взаимосвязаны между собой. Каждый процесс должен иметь цель, а его результаты должны быть востребованы. Стандарт ГОСТ Р ИСО 9000-2015 [4] подчеркивает, что не все процессы и действия могут быть предопределены. Некоторые процессы могут иметь важное значение, другие – нет.

Известно, что ключевыми в любой организации являются ее бизнес-процессы (процессы жизненного цикла продукции или услуги), добавляющие ценность внешнему потребителю, который в рыночной экономике определяет жизнеспособность компании и ее конкурентные преимущества. В-общем-то, остальные группы процессов предназначены помогать организовывать и обеспечивать бизнес-процессы.

Несмотря на то, что иногда кажется, что организации имеют аналогичные процессы, каждая из них является уникальной. Это фактически делает невозможным использование типовых сетей и систем процессов даже в организациях одного уровня и вида деятельности. Низкая результативность применения процессного подхода на практике часто связана с попыткой воспользоваться некоей типовой моделью, что приводит к созданию нежизнеспособных описаний процессов, которые не могут быть применены.

У результатов всех процессов должен быть свой потребитель внутренний (другой процесс) или внешний (внешний клиент). Однако, ввиду несовершенства российской рыночной экономической системы управления, особенно в государственном секторе, в организациях продолжают существовать формальные процессы, у которых нет реального заказчика. Кроме того, попытки улучшить некоторые процессы приводят к обратному действию и огромным затратам энергии, времени и необоснованному перерасходу материальных средств в управляемой подсистеме.

Деятельность по процессу обычно документируется, что позволяет его стандартизировать. Новые стандарты ИСО 9000-2015 исключили типовую струк-

туру документации для описания процессов, предоставив возможность организациям использовать те описания и терминологию, которые уже используются ими в практике деятельности, «... вовсе не обязательно термины, используемые организацией, заменять терминами, используемыми в стандарте» [6].

За последние 10 лет созданные организациями документированные процедуры, описывающие процессы в большинстве своем так и остались на бумаге, и оказались непригодны для применения их на практике. В выполнении процесса могут быть задействованы различные специалисты и сотрудники, но отвечать за процесс и его результаты должен один человек.

Что касается общего руководства в системе менеджмента деятельностью по качеству, в новых стандартах исключено требование в отношении единственного представителя руководства, что дает полную свободу организации в плане структурной организации управления в области качества.

Международные стандарты по качеству не регламентируют структуры при внедрении процессного подхода. На наш взгляд, на этапе создания системы менеджмента качества, описания процессов, внедрения в действие системы это должен быть проект, состоящий из руководителя и рабочих групп в подчинении у главного лица компании, а затем, при функционировании, это должна быть матричная структура, включающая:

а) ведущего координатора по качеству, который обеспечивает текущее управление и вовлекается из числа руководителей высшего уровня организации (представитель руководства по качеству);

б) совет по качеству - постоянно действующий комитет для принятия стратегических решений;

в) руководителей процессов – они же могут являться руководителями отделов;

г) ответственных уполномоченных по каждому процессу в подразделениях. Они вовлекаются для осуществления текущей деятельности в области качества в функциональных подразделениях;

д) комиссии для оперативного проведения анализа несоответствий, разработки корректирующих и предупреждающих действий;

е) аудиторов – временные группы для проведения внутренних аудитов в межсертификационный период (рисунок 1).

В данной структуре осуществляется линейное подчинение руководителей процессов и функциональных руководителей руководителю предприятия. А сами функциональные отделы должны быть расположены в порядке реализации жизненного цикла продукции или услуги (ЖЦПУ).

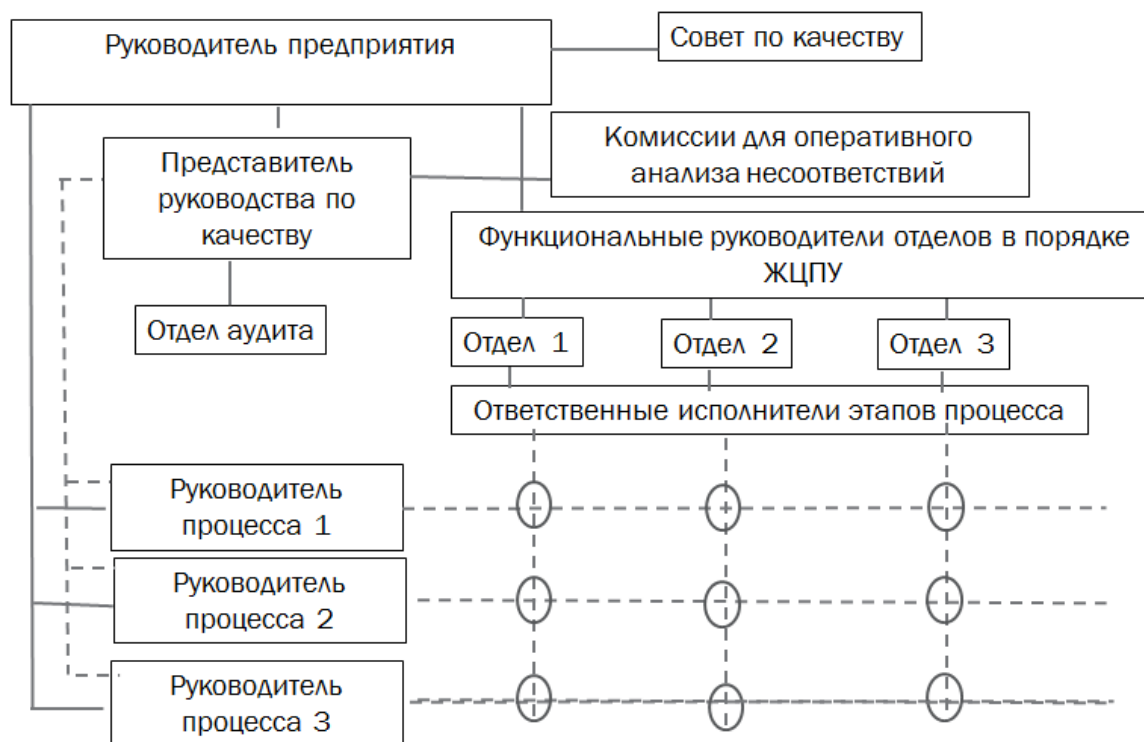


Рисунок 1 – Организационная структура, построенная на базе процессного подхода

Ответственные исполнители этапов процессов (изображенные на схеме в виде кругов) работают под руководством руководителей процессов во время его осуществления, в иное время заняты своими непосредственными функциональными обязанностями под руководством руководителей функциональных отделов, что и обеспечивает матричная организация работ.

Основная проблема матричных структур – нарушение универсального управленческого принципа единоначалия и конкуренция между процессами, что должно быть устранено четким осмыслением приоритетности целей, ориентацией на ключевые процессы и подчинением частных целей общим целям процесса. Связи между процессами осуществляются между этапами и для упрощения не изображены на схеме [37].

Планирование и управление деятельностью на стадиях ЖЦПУ осуществляется руководителем предприятия совместно с руководителями функциональных отделов и процессов.

Международные стандарты выделяют среди процессов ЖЦПУ:

а) процессы, связанные с потребителями – установление связи с потребителями, определение требований и их анализ и действия в случае изменения требований;

б) проектирование и разработку продукции и услуг; управление процессами, продукцией и услугами, поставляемыми внешними поставщиками (внешние закупки);

в) производство продукции и предоставление услуг - создание управляемых условий для производства, обеспечение идентификации и прослеживаемости, сохранение выходов (упакование, погрузочно-разгрузочные работы, хранение, перемещение, транспортировка);

г) деятельность после поставок, управление изменениями в производстве;

д) выпуск продукции и услуг – верификация выполнения требований, регистрация документированной информации о выпуске;

е) управление несоответствующими результатами процессов.

Таким образом, главное, что необходимо осуществить при организации управления на базе процессного подхода – это организационно выделить руководителей процессов, определив ведущую роль именно ключевых (ценностно значимых для потребителя), подчинить цели всех функциональных служб целям процессов и наделить руководителей процессов полномочиями (а значит, выделить ресурсы) совершенствовать процессы.

1.2 Возможности реализации процессного подхода в образовательной организации

В настоящее время качество образования выступает важнейшим показателем конкурентных преимуществ образовательного учреждения, и все более насущным становится вопрос управления качеством.

Современная ситуация применения общих подходов менеджмента качества к образовательным учреждениям представляется весьма противоречивой. При этом особое внимание в любых дискуссиях на тему образования уделяется как довольно жесткой критической оценке классических образовательных па-

радигом, концепций, моделей, институтов, так и поиску их новых образов, более адекватных современной культурной ситуации. Определение и реализация национальных образовательных стандартов – это основные тенденции развития образования в современной России [59].

Выстраивая систему менеджмента качества образовательная организация должна учитывать основные тенденции современного образования, причем, ряд авторов отмечает и существенно новые черты последнего времени [59, 8, 53, 56, 13, 4]:

а) роль непрерывного обучения как универсального механизма адаптации к постоянным и все более динамичным изменениям окружающего мира;

б) в связи с необходимостью непрерывного обучения, в том числе и организаций, а также в связи с развитием информационных и коммуникационных технологий, образовательная деятельность все меньше связана с организацией процесса обучения в определенном месте и в определенное время (внутри учреждения образования);

г) в связи с динамичными изменениями во всех сферах жизни требуемые компетентности специалистов постоянно меняются и теряют «жесткость описаний», что приводит к разделению многих видов деятельности на отдельные специальности и дисциплины;

д) все более значительная часть образовательной деятельности становится связанной с дополнительным профессиональным и послевузовским образованием взрослых людей;

е) образовательная деятельность на основе современных информационных и коммуникационных технологий способна обеспечить новое качество жизни многим людям, имеющим ограниченные возможности.

Образовательные организации, в том числе и высшие учебные заведения России, разрабатывая систему менеджмента качества с применением принципов TQM и в соответствии с требованиями международных стандартов ISO 9000. Основой применения указанных стандартов является процессный подход к описанию деятельности организаций. Процесс оказания образовательной услуги с точки зрения менеджмента качества является специфическим, он основан на взаимодействии между педагогами и обучаемыми с целью формирования определенных образовательных результатов.

Однако, термины «процесс», «бизнес-процесс», «инновационный процесс» не равнозначны.

Под процессом обычно подразумевается определенная совокупность действий, направленных на достижение поставленной цели на основе преобразования входов в выходы.

Тогда как бизнес-процесс – это такой процесс, в результате которого достигается конкретная коммерческая (предпринимательская) цель деятельности компании (а связанное множество бизнес-процессов направлено на выпуск продукции). Далеко не каждый процесс может называться «бизнес-», а тем более «инновационным».

Для оценки возможностей реализации процессного подхода возникла необходимость конкретизации понятия «инновационный процесс» в образовании.

Образовательное учреждение нуждается в конкретных методических рекомендациях, т.е. в научной составляющей деятельности (выявление причинно-следственных связей, установление закономерностей и т.д.). Необходимо четко обозначить критерии и показатели инновационной деятельности, которые позволят оценить эффективность инновации через призму научности и педагогического опыта. Предлагается использовать следующую совокупность критериев инноваций [69]: новизна; оптимальность; высокая результативность; возможность творческого применения инновации в массовом опыте.

Новизна – это основной критерий инновации, имеющий равное отношение к оценке научных исследований и передового педагогического опыта. В исследовательской практике существует несколько уровней новизны: абсолютная, локально-абсолютная, условная, субъективная, отличающаяся степенью известности и областью применения [69].

Оптимальность означает соотношение затраты сил и средств педагогов и учащихся с полученным результатом. Разные педагоги могут добиваться одинаково высоких результатов при разной интенсивности собственного труда и труда студентов. Введение в образовательный процесс инновации и достижение высоких результатов при наименьших физических, умственных и временных затратах свидетельствует о ее оптимальности [72].

Результативность как критерий инновации означает определенную устойчивость положительных результатов в деятельности.

Технологичность в измерении, наблюдаемость и фиксируемость результатов, однозначность в понимании и изложении делают этот критерий необходимым для оценки значимости новых приемов, способов обучения и воспитания. Если интересная идея или технология остается в рамках узкого, ограниченного применения, обусловленного особенностями и сложностью технического обеспечения или спецификой деятельности педагога, то трудно говорить о педагогическом новшестве [69, 72].

Вместе с тем реализация ряда экспериментальных проектов и программ в большинстве образовательных учреждений предполагает изменение содержания образования, организационной структуры, введение новых образовательных программ. Остается открытым вопрос, насколько экспериментальная деятельность образовательного учреждения будет определять ее инновационную составляющую.

Возможно ли через эксперимент присваивать учебному процессу признаки инновационности, а всему образовательному учреждению – статус инновационного. Делается акцент на то, что инновации, как правило, есть результат творческой работы коллектива. В понимании сущности инновационных процессов в образовании лежат две проблемы педагогики: проблема изучения, обобщения и распространения передового педагогического опыта и проблема внедрения достижений науки в практику.

Однако анализ литературы показывает [59, 8, 53, 59, 13, 14, 69, 72, 23, 7], что в публикациях, посвященных разработке и применению систем менеджмента качества в образовательных учреждениях не всегда присутствуют примеры задания параметров и других имманентных показателей процесса для образовательного процесса, несмотря на декларирование использования процессного подхода во всех процессах производства и реализации образовательных услуг, а также то, что использование процессного подхода в управлении качеством образовательного процесса реализуется только в отношении процессов, его обеспечивающих.

Данная ситуация вызвана недостаточным осмыслением специфики образовательного процесса как процесса взаимодействия между педагогами и обучаемыми применительно к использованию процессного подхода в управлении качеством образовательных результатов.

Выделяют несколько проблем, связанных с возможностью реализации процессного подхода [53,7,54, 12].

Первая проблема связана с определением владельца процесса. Образовательный процесс – это совместное формирования компетенций специалиста, определенных стандартами высшего профессионального образования. Таким образом, не только преподаватель, но и студент также является «владельцем» процесса, и задача преподавателя превратить его в «субъект» обучения.

Вторая проблема связана с определением входов и поставщиков процессов, а также выходов и потребителей процессов. Для образовательного процесса входы-выходы – это образовательные результаты в виде сформированных компетенций.

Однозначно задать результат самого образовательного процесса, который реализуется с помощью различных форм обучения является проблематичным, то есть мы не можем конкретизировать абсолютно все результаты образовательного процесса.

Таким образом, можно заключить, что образовательные результаты мы не можем задать исчерпывающим образом. Даже там, где мы конкретизируем результат как владение студентом перечнем тех или иных технологий профессиональной деятельности, мы задаем требования к результату лишь на минимальном уровне.

Третья проблема связана с определением ресурсов, необходимых для результативного выполнения процесса. Одного и того же результата можно достичь, используя различный набор ресурсов, кроме того, преподаватель, являясь одним из владельцев этого процесса, является и его ресурсом с точки зрения владения предметом, использования различных средств и технологий обучения, наличия у него «таланта» преподавания и т.д. Следовательно, ресурсное обеспечение невозможно задать исчерпывающим образом.

Четвертая проблема связана с определением параметров реализации процесса. Параметры процесса – характеристики, которым обязательно должен соответствовать процесс. Параметры должны быть адекватны целям процесса, то есть соответствие процесса тому или иному параметру должно обеспечивать получение на выходе определенного результата. Но регламентировать деятельность преподавателя с точки зрения того, как он будет достигать запланированного образовательного результата мы также не можем исчерпывающим образом.

Кроме указанных выше ограничений использования процессного подхода, существует еще одно обстоятельство, а именно административной подчиненности владельцев процесса. В образовательном учреждении только преподаватель административно подчиняется руководителю. Студент же, являясь совладельцем процесса учения, не подчинен административно руководителю, следовательно, не обязан выполнять прописанные требования. Отсюда вытекает необходимость разработки средств, позволяющих мотивировать студента на достижение образовательных результатов и превращения его в полноценный субъект своего обучения.

Использование принципов СМК «постоянного улучшения» и «системного подхода» не всегда говорит о том, что процесс носит инновационный характер, что часто является критерием развития как образовательного учреждения, так и уровня предоставляемой им образовательной услуги.

Таким образом, применение процессного подхода вызывает определенную настороженность применительно к образовательному процессу, с точки зрения взаимодействия между педагогами и обучаемыми в ходе реализации образовательных программ, направленных на достижение запланированных образовательных результатов. Двоякость ситуации связана и тем, что последний не имеет единого владельца, не может иметь единого результата, однозначных параметров и ресурсов.

Рассматривать применение процессного подхода в управлении качеством образовательных результатов на уровне факультета и кафедры вуза возможно, если он:

а) используется не для образовательного процесса как такового, а для управляющих им процессов, и процессов, его обеспечивающих;

б) способствует переходу обучаемого из позиции объекта в позицию субъекта образовательного процесса путем перевода внешних обратных связей руководителей образовательной организации и педагогов во внутренние обратные связи обучаемого;

г) обеспечивает четкую фиксацию образовательных результатов, способов (инструментов) оценки степени их достижения и информирование о них обучаемых.

1.3. Применение процессного подхода в менеджменте при подготовке специалистов для железнодорожного транспорта

Современная наука управления представлена различными течениями, школами, направлениями и подходами, которые часто используются в практике управления в форме сочетания нескольких подходов. Так, распространены системный, комплексный, интеграционный, маркетинговый, воспроизводственный, динамический, нормативный, поведенческий, административный, функциональный, процессный, ситуационный подходы. Особенно интенсивно в последние десять лет организации различных отраслей деятельности пытаются внедрять процессный подход, о чем свидетельствует множество публикаций на эту тему, нормативных локальных регламентирующих документов в этой области.

Согласно стандарта ГОСТ Р ИСО 9000-2015, сущность процессного подхода заключается в том, что последовательные и прогнозируемые результаты достигаются более эффективно и результативно, когда деятельность осознается и управляется как взаимосвязанные процессы, которые функционируют как согласованная система [4].

В отличие от предыдущих версий стандартов ИСО, данный принцип представлен более глубоким изложением. Так, в межгосударственном стандарте ГОСТ ISO 9000-2011 принцип процессного подхода был приведен более в лаконичной форме: «желаемый результат достигается эффективнее, когда деятельностью и соответствующими ресурсами управляют как процессом» [5].

На наш взгляд, такое углубление не случайно. В определении подчеркивается, что результаты, к которым движется организация под воздействием системы управления, необходимо прогнозировать, это движение должно быть последовательным и планомерным (а не спонтанным и стихийным).

Все, что делается в управляющей или управляемой подсистемах, должно осознаваться и управлению необходимо учитывать, что каждое, даже незначительное воздействие или изменение может повлечь за собой большие и зачастую, непроизводительные издержки в системе ввиду наличия взаимосвязей и взаимозависимостей процессов производства и управления. Вся организация должна работать как единая согласованная система.

Развитие и становление процессного подхода в менеджменте началось с момента официального признания управления как науки, еще с работ Ф. Тейло-

ра. Процессуальность является объективной характеристикой любой – и управленческой, и производственной деятельности, которые могут быть структурированы и разложены на отдельные однородные составляющие. Поэтому процессный подход нужно рассматривать как универсальный, позволяющий совершенствовать и повышать эффективность разнообразных видов деятельности вне зависимости от ее специфики [25].

Процессный подход должен применяться не только на уровне отдельного предприятия, но и в межорганизационных отношениях. Так, для его реализации в образовательном менеджменте, при подготовке специалистов для железнодорожного транспорта, первоначально со стороны ОАО «РЖД» должны быть совместно с вузами разработаны профессиональные стандарты, содержащие, в числе прочих, требования к квалификации, знаниям, умениям и широким компетенциям работников. В этом плане работодатель выступает как конечный потребитель образовательной услуги, которую получают студенты вузов.

На основе этих требований Министерство образования и науки совместно с отраслевым Министерством транспорта и Федеральными агентствами (Рособрнадзором и Росжелдором) при активном участии вузов должны были разработать федеральные государственные образовательные стандарты, в которых отразить те компетенции, знания и умения, которые необходимо сформировать в процессе обучения, а затем уже на этом основании профессорско-преподавательский состав вузов смог бы разработать рабочие программы и более подробные планы обучения и подобрать подходящие средства для этого при активном содействии администрации вузов в обеспечении необходимыми средствами и условиями труда. И только тогда основной ключевой бизнес-процесс вуза – образовательный процесс при соответствующей его организации потенциально был бы эффективен и результативен, а потребители (студент и будущий работодатель) были бы удовлетворены.

Таким образом, процесс планирования образовательных услуг и организации управления их предоставлением является межфункциональным, начальным, отправной точкой для всех других процессов. Однако, наибольшей проблемой в современном менеджменте является организация и устойчивое управление именно межфункциональными процессами. Еще А. Файоль отмечал, что «все цели производственных единиц и отделов маркетинга должны работать в тесной взаимосвязи. В то же время финансовые планы и задания в отделах

снабжения и кредитования призваны скорее облегчать, чем тормозить, достижение целей совместно с такими отделами, как производственный или сбытовой» [18].

Основоположниками процессного подхода в сегодняшнем его понимании являются Э. Деминг, В. Шухарт, Д. Джуран, чьи разработки легли в основу концепции управления качеством, именно поэтому данный подход так часто ассоциируется с управлением качеством. Эти ученые предложили общую схему управления любым видом деятельности (известный цикл PDCA) и подчеркивали, что люди из различных подразделений должны работать в командах, с тем, чтобы устранять проблемы, которые могут возникнуть с продукцией или услугами [17].

Рыночные условия функционирования российской экономики привели организации к необходимости поставить в центр внимания клиента и его потребности и нацелить все процессы на создание ценности для потребителя и пользы для всех заинтересованных сторон. А потребителем считать не только внешнего клиента, но и внутренние процессы организации, потребляющие результаты предыдущих процессов. И это еще раз подчеркивает важность учета взаимосвязи и взаимозависимости процессов.

Исследование истории развития процессного подхода и рассмотрение его сущности позволяют констатировать, что процессный подход является универсальным подходом, который может использоваться не только при управлении качеством, но и любым видом деятельности, вплоть до самоуправления на уровне личности. Любая организационная система включает в себя две подсистемы: управляющую и управляемую. Управляющая подсистема представляет собой иерархически выстроенную совокупность взаимосвязей методологии (цели, задачи, функции, принципы, технологии, методы), техники, субъектов и объектов управления, организованных таким образом, чтобы достичь стратегических целей наилучшим путем.

Субъектами управляющей подсистемы при подготовке специалистов для железнодорожного транспорта являются, кроме руководителей самого вуза, различные структуры власти (рис. 2).

Управляемая подсистема представляет собой совокупность и взаимосвязь процессов создания ценностей и обеспечения этих процессов. Эти две

ключевые организационные подсистемы любой организации не могут достичь результата одна без другой.

Процессы управления, выделяемые в разных источниках, и положенные в основу собственно процессного подхода в менеджменте, различны. Мы считаем, что классификации управленческих процессов, приведенные в литературе по управлению, недостаточно ясно отражают всей их реальной совокупности. Чаще всего к процессам менеджмента относят планирование, организацию, мотивацию и контроль, изображая их в виде непрерывной последовательности и выделяя в качестве связующих процессов принятие решений и коммуникации.

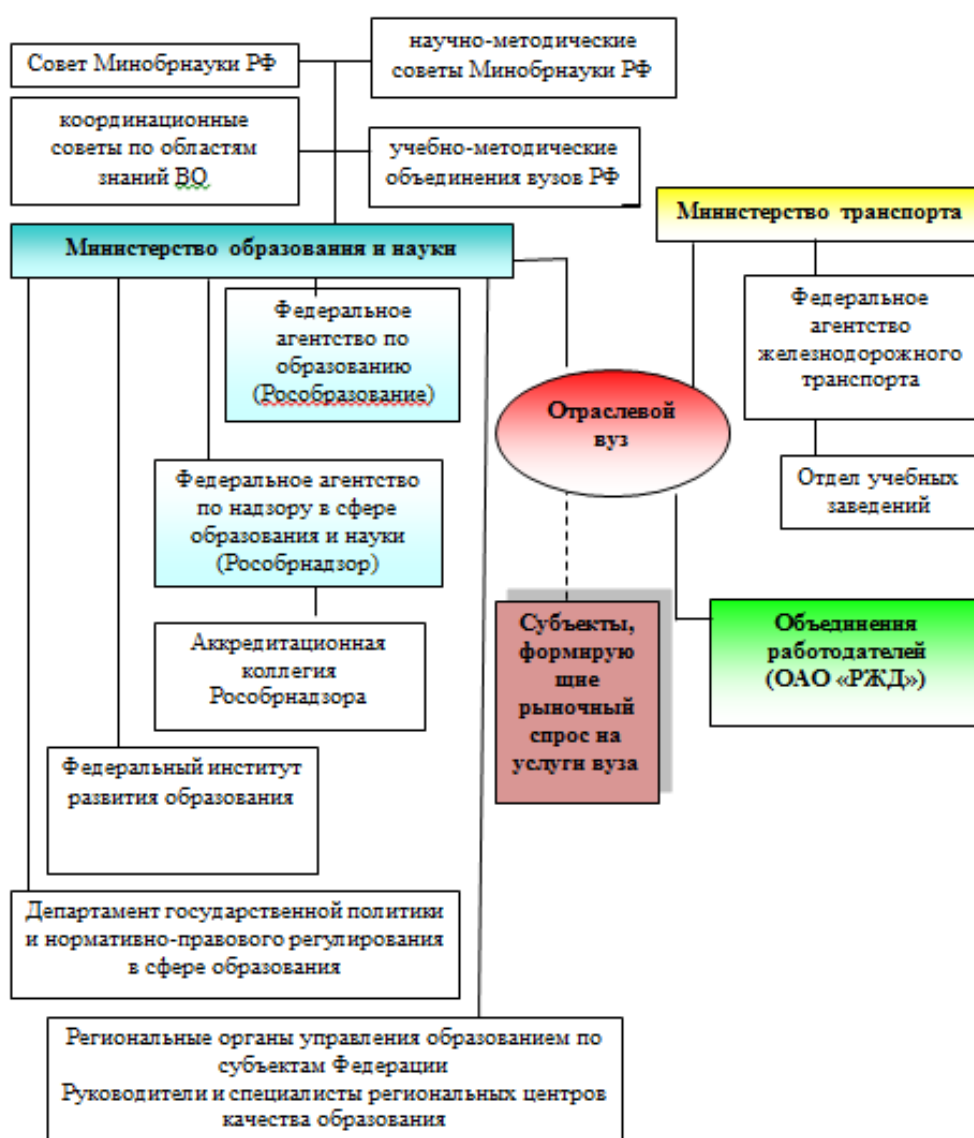


Рис. 2. Субъекты управления процессами (на уровне надсистемы) при подготовке специалистов для железнодорожного транспорта

На наш взгляд, процессы (как качественно однородные виды деятельности, обособившиеся в результате разделения управленческого труда) управления протекают в порядке: планирование, организация, контроль, при осуществлении коммуникаций и принятии управленческих решений в каждом из них. А мотивация является фундаментом и залогом успешного результата – достижения первичной цели по созданию ценности для потребителя или вторичной – оптимизации процессов в управляемой подсистеме за счет сокращения длительности работ.

Блок процессов планирования включает в себя такие отдельные операции, как предвидение, прогнозирование и собственно разработку плана действий. Сложности здесь, на наш взгляд, возникают с построением видения и прогнозированием. Видение – это стремление к тому, чем организация хочет стать, сформулированное высшим руководством [4].

Организациям, особенно, в государственном секторе экономики, кем ей стать, устанавливает надсистема, которая не всегда понимает все трудности и особенности региональной экономики. Кроме того, личные цели и амбиции мешают видеть правильно и результат искажается уже на этапе его представления. Прогнозирование – это метод вероятностного планирования, в котором предсказание будущего опирается на накопленный опыт и текущие предположения относительно будущего [52].

Сложности прогнозирования на данном этапе состоят в изменчивости и нестабильности и политики, и экономики, что затрудняет эти процессы и снижает качество прогнозов. Продолжающееся реформирование отраслей транспорта и образования России проходит в некоторой степени обособленно, хотя образовательные процессы направлены на подготовку специалистов для отраслей и должны оперативно реагировать на изменения в отраслевых прогнозах.

Более того, прогнозы в развитии вуза и совершенствовании его процессов должны опираться на прогнозы в развитии отраслей и опережать их в плане формирования таких личностей (специалистов), которые будут способны затем развивать саму отрасль.

Процесс организации в управлении означает подбор персонала, построение структуры взаимодействия, делегирование задач на исполнение, осуществление координации работ. Необходимо отметить, что ввиду отсутствия в меж-

дународных стандартах качества каких либо определенных рекомендаций или строгих предписаний по поводу организации работ в связи с введением процессного подхода, этот вопрос отдан в самих ведение предприятий.

Многолетняя практика централизованного административно-командного управления в сферах образования и ОАО «РЖД» до сих пор актуальна, что приводит к тому, что и в области введения стандартов качества и организации внедрения процессного подхода на предприятиях железнодорожного транспорта и в вузах применяется в основном административный подход (принуждение и назначение ответственных лиц за качество, процессы, аудиторов), что приводит к стопроцентному формализму, нежеланию и неумению назначенных должностных лиц проводить определенную им работу и в конечном итоге отсутствию результатов и положительных изменений во всей организационной системе.

Контроль подразумевает учет промежуточных и окончательных результатов, оценку степени их соответствия плановым (нормативным, прогнозным) показателям и выявление отклонений, анализ их причин и при необходимости принятие предупреждающих или корректирующих действий. Стандарты ГОСТ ИСО 2015 года предписывают сформировать риск-ориентированное мышление (нацеленное на определение факторов, которые могут привести к отклонению и использовать предупреждающие средства управления для минимизации негативных последствий и максимального использования возникающих возможностей) [6].

Проблема в том, что недостаточно только определить факторы риска, нужно еще разработать и осуществить предупреждающие или корректирующие действия. Качество подготовки специалиста зависит не только от качества оказанных ему вузом образовательных услуг, но и от самого обучающегося: его нравственности, желания учиться, состояния здоровья и начального уровня школьной подготовки. И все эти факторы на данный момент времени, по нашим наблюдениям, находятся в очень неблагоприятном состоянии.

Мотивация же, как фундамент управления, определяет, будут ли получены хорошие результаты во всей системе. Если людьми в системе (неважно, управляют они или исполняют) движет стремление сделать вклад в чье-то развитие, желание реализовать свой потенциал, доставить благо, принести пользу обществу, личности, послужить примером и т.п., можно ожидать положитель-

ного эффекта от всей деятельности системы. Если источником мыслей, слов и действий являются: зависть, корысть, стремление возвыситься над другими (властолюбие), желание прославиться, сделать «для галочки», продвижение своих амбиций, страх или угодничество, то результаты не будут положительными.

В самой системе образования сегодня наблюдаются многочисленные пороки человеческой природы. Те, кто призваны быть примером для молодого поколения, таковыми не являются. Но, «ученик не бывает выше своего учителя; но и, усовершенствовавшись, будет всякий, как учитель его» [10]. Рост образованности вместе с падением нравственности ведет общество к регрессу, разрушению и вымиранию.

Отдельным блоком обычно выделяются функциональные процессы, призванные обеспечивать функционирование и управляющей, и управляемой подсистем. Их трактовка в международных стандартах ИСО несколько расширена. Например, среда для функционирования процессов рассматривается как сочетание человеческих и физических факторов), предлагается определять и поддерживать не только чисто физические параметры (температура, влажность, шум и т.п.), но социальные (бесконфликтность, отсутствие дискриминации), психологические (профилактика эмоционального выгорания, снижение уровня стресса).

Особенно это важно для отраслей сферы услуг, каковыми являются и образование, и транспорт (особенно в части пассажирских перевозок). В качестве средств обеспечения других процессов выделяются знания, компетентность, осведомленность.

Предлагается определять знания, необходимые для функционирования процессов организации. Основой их могут быть сведения, полученные из внутренних или внешних источников – интеллектуальная собственность, опыт неудачных проектов, стандарты, семинары.

Что касается управляемой (например, производственной) подсистемы, то наиболее полным ее представлением можно считать вневременную модель Д. Джурана, представившего перечень производственных процессов, значимых для создания ценности.

Конечно, не все процессы спирали Джурана реализованы в практических процессных моделях организаций, а только те, которые осуществляются при изготовлении продукции (оказании услуг).

На рисунке 3 приведена процессная модель образовательной услуги в части ее ключевых процессов, и представлен контур процессного управления в организации.

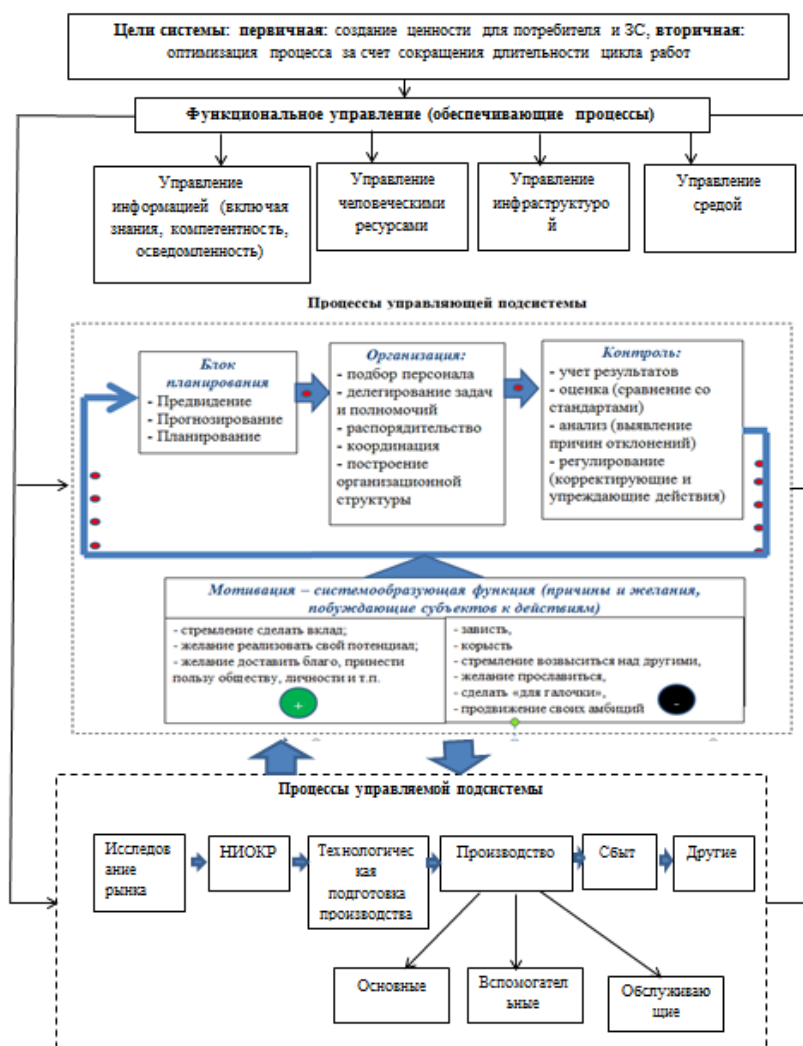


Рис. 3. Контур процессного управления в организации

Таким образом, сущность процессного подхода заключается в последовательном достижении прогнозируемых результатов, достигаемых наиболее эффективно и результативно при четком осмыслении деятельности и управлении ею как согласованной системой взаимодействующих и взаимосвязанных процессов.

Наибольшее значение в образовательной деятельности имеют те процессы, которые создают максимальную ценность для потребителей (обучающихся, работодателей), каковыми являются образовательные процессы. Четко регламентировать и задать такие процессы, их параметры, показатели, ресурсы и прочие атрибуты практически невозможно, ввиду высокой доли их вариативности и инновационности, что ограничивает применение процессного подхода в этой части образовательной сферы. Однако, процессы управления образовательной деятельностью и обеспечивающие процессы могут быть формализованы. Среди ключевых процессов вуза можно регламентировать процессы аккредитации, проектирование и разработку основных образовательных программ, довузовскую подготовку, отбор и прием абитуриентов, управление внеучебной деятельностью, организацию выпуска.

Одним из важнейших условий применения процессного подхода является наличие владельцев процессов. Таковыми для многих управляющих процессов образовательной организации являются субъекты (юридические лица) надсистемы, объединения работодателей. А внутри, например, вуза, руководители разных уровней и функциональных служб, и, даже сами студенты, когда речь идет о реализации самого процесса обучения и студент выступает совладельцем образовательного процесса вместе с ведущим преподавателем и, во многом, определяет его конечный результат. Важную роль при реализации процессного подхода в образовании играет также среда, обеспечивающая не только физические параметры, но социальные.

2 Организация деятельности по приему абитуриентов

2.1 Профориентационная деятельность

Одной из важнейших задач в системе высшего образования Российской Федерации на сегодняшний день является увеличение эффективности отбора абитуриентов, поступающих в вуз. В настоящее время отбор лучших кандидатов для обучения в вузе возможен только на основе современных информационных технологий, т.к. поток абитуриентов измеряется тысячами человек, имеет разнородный состав. Сложность работы с потоком абитуриентов заключается в том, что каждый из них имеет разные баллы ЕГЭ, выбираемые специальности и направления подготовки, что значительно увеличивает размерность задач, решаемых приемной комиссией.

Профориентационная деятельность в университете осуществляется факультетом довузовской подготовки и профессиональной ориентации в задачи которого входит следующее: рекламирование университета в средствах массовой информации; работа со школьниками; взаимодействие с работодателями; совместная работа с приемной комиссией.

По каждому из указанных направлений в течение года ведется следующая работа.

Рекламирование университета в средствах массовой информации.

Осуществляется подготовка и выпуск профориентационных материалов и изделий с символикой университета (буклеты, листовки, календари, тетради, блокноты и т.д.), все запланированные в плане работы факультета изделия выпущены (тетради, закладки, наклейки, календари, магниты, флешки, брелки, блокноты, пакеты, диски и т.д.).

Размещается информация о специальностях (направлениях подготовки), факультетах и институтах, внеучебной деятельности студентов в справочниках для абитуриентов («Абитуриент», «Учись! В Омске», «Рынок образования в Кургане» и др.).

В средствах массовой информации публикуются информационные материалы об университете, очных и дистанционных подготовительных курсах. Реклама об университете размещается на телевидении, видеоэкранах автотранспорта, на кузовах автобусов и троллейбусов, по системе уличной громкой связи.

Для профориентации используется также сайт приемной комиссии и информационное LED-табло для демонстрации рекламных текстов об университете. Информация об университете размещается также на сайтах www.mail.ru и www.odnoklassniki.ru, а также на сайте приемной комиссии, сайте ФДП и ПО и официальном сайте университета. На сайтах www.vkontakte.ru, www.twitter.com, www.facebook.com функционируют группы для потенциальных абитуриентов ОмГУПС (рисунки 4 – 8).



Рисунок 4 – Внешний вид страницы группы «Абитуриенты ОмГУПС»

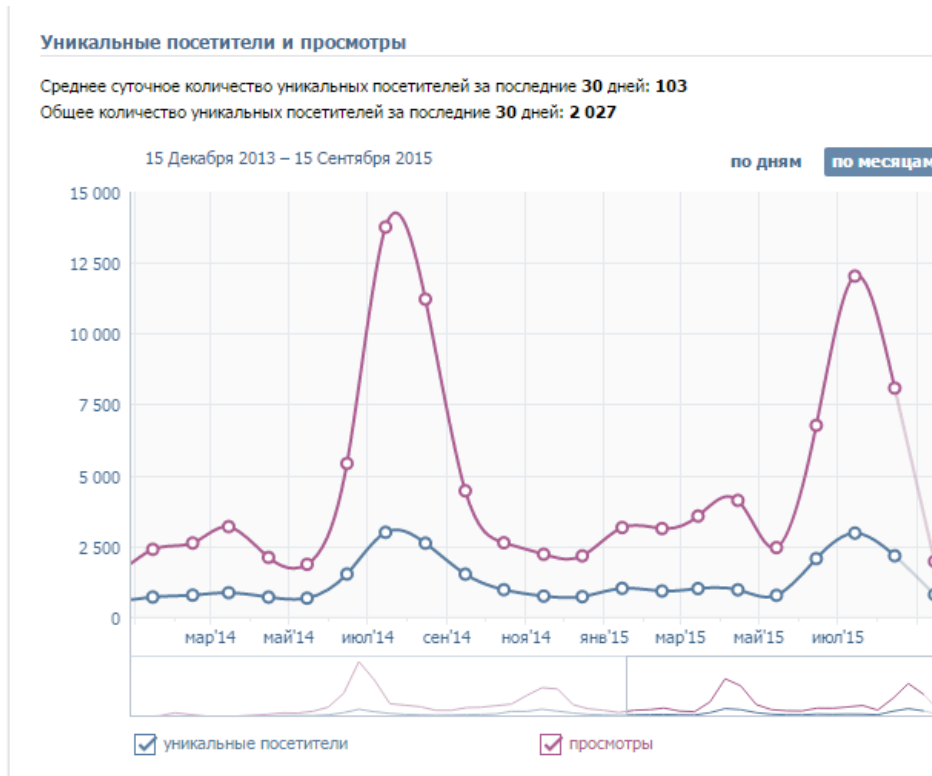


Рисунок 5 – Количество посетителей группы «Абитуриенты ОмГУПС»

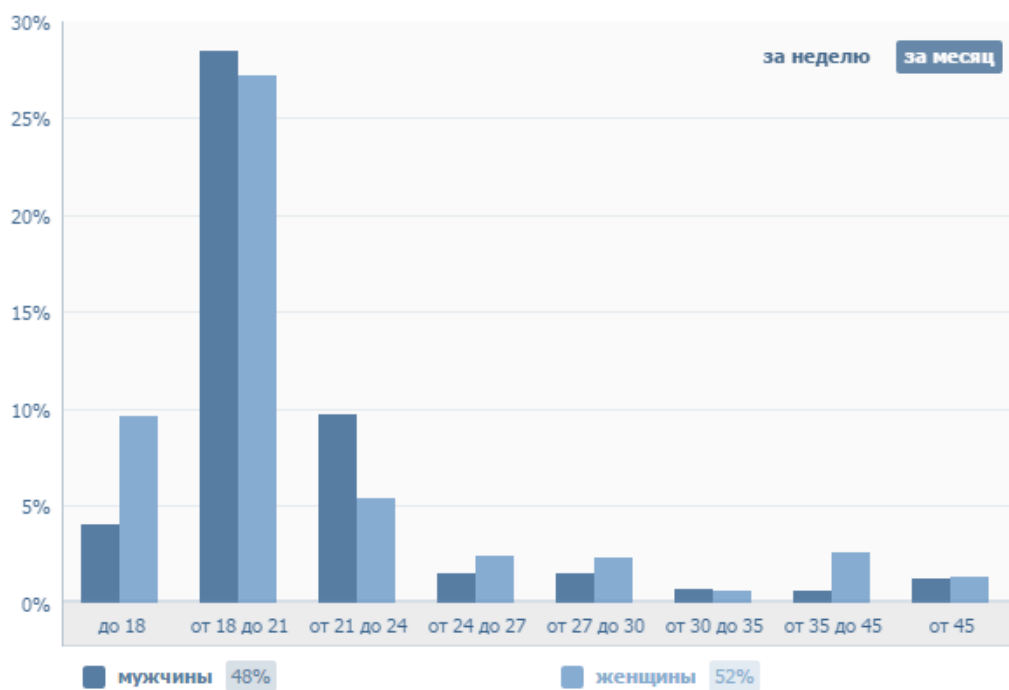


Рисунок 6 – Половозрастной состав группы «Абитуриенты ОмГУПС»

страна	количество
Россия	79.29%
Казахстан	18.62%
США	0.82%
Кыргызстан	0.28%
Узбекистан	0.23%
Другие	0.76%

город	количество
Омск	57.74%
Петропавловск	7.27%
Курган	0.54%
Татарск	0.42%
Караганда	0.40%
Другие	33.63%

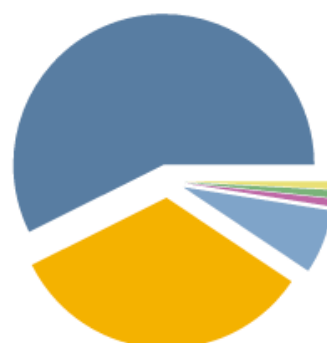


Рисунок 7 – География посетителей группы «Абитуриенты ОмГУПС»

Работа со школьниками

Периодически проводится анкетирование школьников, результаты которого представлены в таблицах 1 и 2.

Таблица 1 – Результаты анкетирования школьников

Год	Откуда Вы узнали о нашем университете?							
	Из печатных СМИ	Из справочников (журналов)	Из телепередачи	Из радиопередач	Интернет, социальные сети	От родителей	В школе	Прочее
2014	1,9%	3,8%	1,9%	1,9%	30,2%	77,4%	15,1%	1,9%
2015	1,7%	1,7%	2,3%	0,9%	37,6%	49,4%	34,9%	4,0%

Таблица 2 – Результаты анкетирования школьников

Год	Что Вас интересует в нашем университете?							
	Железнодорожные специальности	Технические специальности	Экономические направления	Гуманитарные направления	Магистратура	Очные подготовительные курсы	Дистанционные подготовительные курсы	Подача документов в регионе проживания
2014	47,2%	30,2%	28,3%	15,1%	5,7%	5,7%	13,2%	26,4%
2015	32,0%	35,9%	37,2%	30,7%	6,9%	8,9%	9,8%	40,1%

С целью усиления подготовки абитуриентов-целевиков на Западно-Сибирской железной дороге функционирует сеть центров (рис. 8) довузовской подготовки (ЦДП) к поступлению в ОмГУПС. Всего в них обучается около 150 человек. По завершении обучения в службу управления персоналом Западно-

Сибирской железной дороги передаются списки школьников, занимавшихся в центрах, с рейтинговыми оценками и информацией от приемной комиссии.

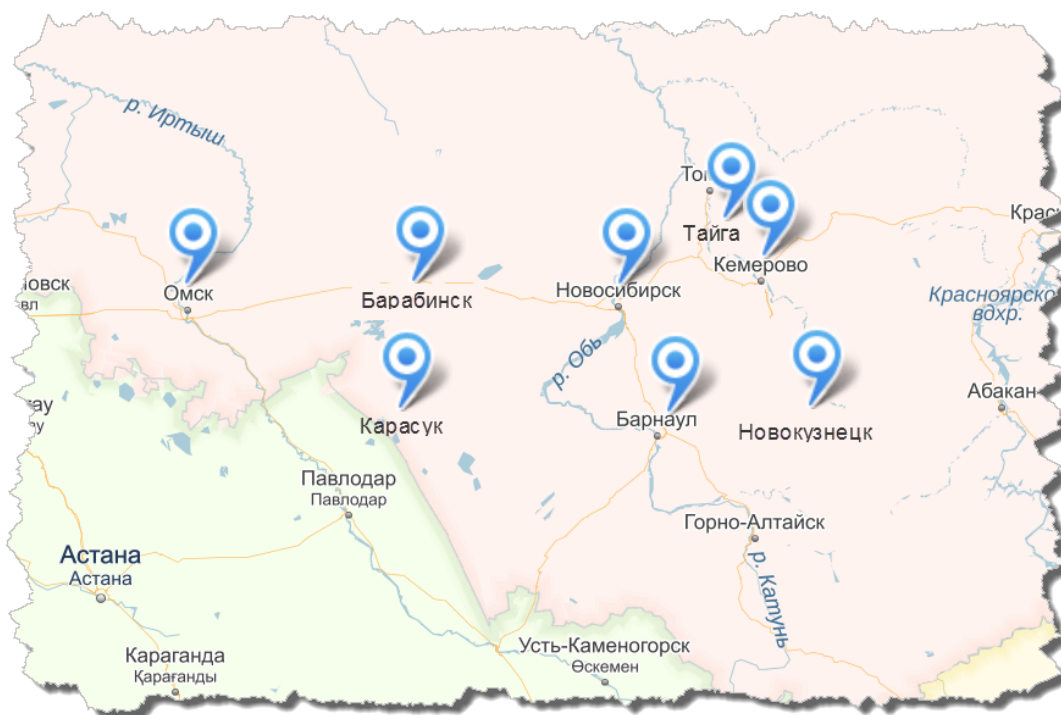


Рисунок 8 – Сеть центров довузовской подготовки ОмГУПС

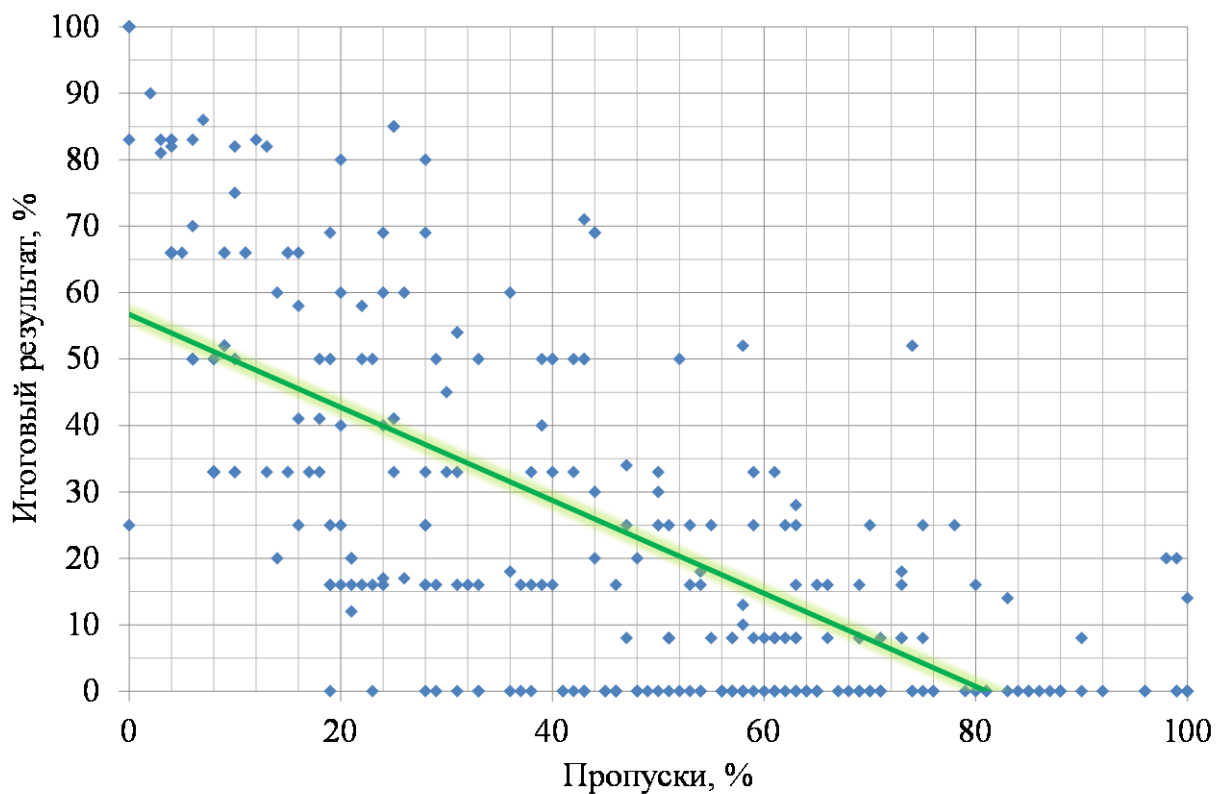


Рисунок 9 – Результаты обучения в ЦДП ОмГУПС в 2015-16 учебном году

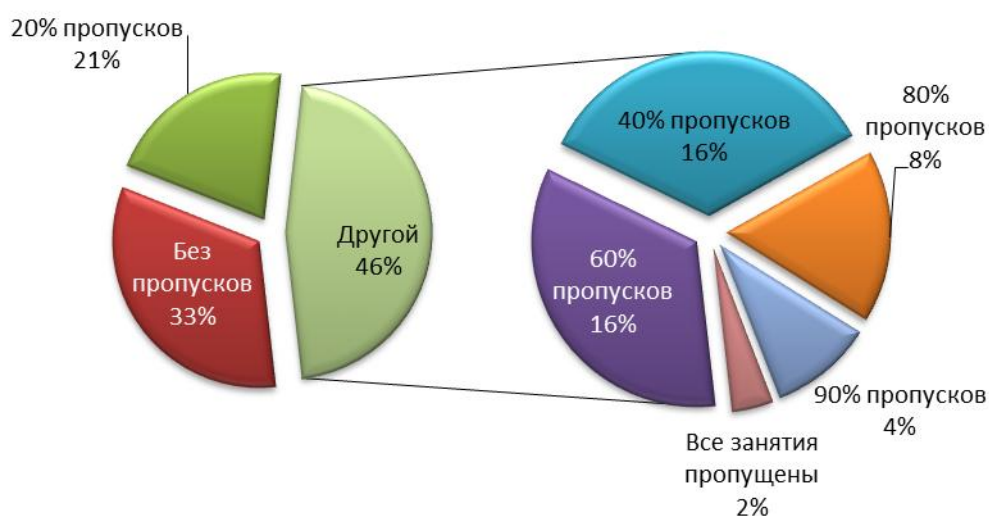


Рисунок 10 – Анализ пропусков занятий

На рисунке 10 представлена зависимость итогового результата от посещаемости занятий на курсах. Прослеживается обратная зависимость успеваемости от числа пропусков, т.е. в среднем успеваемость увеличивается при уменьшении числа пропусков занятий слушателями. Только 33% слушателей не пропускали занятия (рисунок 10), примерно половина слушателей (46%) имеют 40% и более пропусков занятий. Выводы: необходимо усилить работу со слушателями и их родителями о недопущении пропусков занятий.

В декабре проводится традиционная рабочая поездка профессорско-преподавательского состава, аспирантов, студентов и участников художественной самодеятельности на железнодорожные станции: Белово, Новокузнецк, Кемерово, Алтайская, Карасук, Барабинск, Инская. Во встречах участвуют свыше 1000 школьников.

Для многих омских школ организуются выездные экскурсии в университет, встречи с ответственным секретарем приемной комиссии.

На базе университета работают подготовительные курсы различной продолжительности. Занятия проводятся по общеобразовательным предметам, включенным в перечень вступительных испытаний на специальности и направления подготовки университета.

Функционирует портал дистанционного обучения факультета, обеспечивающий возможность для абитуриентов из других регионов пройти обучение на подготовительных курсах по месту жительства.

Общее количество слушателей курсов составляет около 800 человек

На базе университета периодически проводятся олимпиады:

а) межрегиональная транспортная олимпиада школьников «Паруса надежды»;

б) внутривузовская олимпиада по физике и математике для школьников одиннадцатых классов.

Указанные олимпиады дают право на льготное поступление в университет через механизм начисления дополнительных баллов (индивидуальных достижений) и преференций в соответствии с федеральным законодательством.

В университете установлен следующий порядок учета индивидуальных достижений поступающих. При поступлении в университет на программы бакалавриата и специалитета поступающему за индивидуальные достижения начисляются баллы.

1 балл – наличие статуса чемпиона и призера Олимпийских игр, Паралимпийских игр и Сурдлимпийских игр, чемпиона мира, чемпиона Европы, лица, занявшего первое место на первенстве мира, первенстве Европы по видам спорта, включенным в программы Олимпийских игр, Паралимпийских игр и Сурдлимпийских игр, наличие золотого знака отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) и удостоверения к нему установленного образца – при поступлении на обучение по специальностям и направлениям подготовки, не относящимся к специальностям и направлениям подготовки в области физической культуры и спорта.

10 баллов – наличие аттестата о среднем общем образовании с отличием, или аттестата о среднем (полном) общем образовании для награжденных золотой медалью, или аттестата о среднем (полном) общем образовании для награжденных серебряной медалью; за участие, наличие диплома победителя или призера внутривузовской физико-математической олимпиады, проводимой в университете, в т.ч. по призовым местам, начисляется следующее количество баллов:

а) 10 баллов за 1 место;

б) 7 баллов за 2 место;

- в) 4 балла за 3 место;
- г) 1 балл за участие в олимпиаде.

В течение года обычно проводится пять дней открытых дверей (октябрь, ноябрь, февраль, март, апрель), которые посещают свыше 1000 человек.

Университет принимает активное участие в работе крупных образовательных форумов, таких как «Тебе, молодой!», профориентационных ярмарках вакансий учебных мест в районах Омской области, периодически участвует в школьных информационных выставках в городах Татарск, Тюмень, Сургут, Ишим, Исилькуль, а также в зарубежных образовательных выставках в Республиках Казахстан, Киргизия и Узбекистан. Во всех мероприятиях участвуют сотрудники выпускающих кафедр, студенты-активисты профсоюзной организации, волонтерского центра. Профориентационная работа проводится также в профильных техникумах и колледжах г. Омска.

С целью развития контактов между университетом и средними общеобразовательными учреждениями г. Омска проводятся встречи сотрудников выпускающих кафедр со школьниками.

Сотрудники ФДП и ПО и выпускающих кафедр университета выезжают в города Казахстана, Киргизии и Узбекистана для проведения профориентационных мероприятий, таких как встречи, выставки и тестирование (рисунок 11).

Взаимодействие с работодателями

Совместно с ответственным секретарем приемной комиссии проводится работа по формированию заявок на целевую контрактную подготовку абитуриентов от организаций и предприятий города и области (ОАО Российские железные дороги, Территориальная генерирующая компания №11, Омскэнерго, Омский научно-исследовательский институт приборостроения, производственное объединение Иртыш и т.д.). Информация о специальностях университета, перечне необходимых документов для абитуриентов, сроках приема документов и особенностях проведения процедуры зачисления направляется на предприятия.

Перед началом приемной кампании работодателям отправляется база данных, включающая несколько сотен анкет потенциальных абитуриентов университета, собранных в течение учебного года в рамках программы «Хочу стать абитуриентом» на сайте факультета и приемной комиссии (рисунок 12).



Рисунок 11 – География работы в странах СНГ

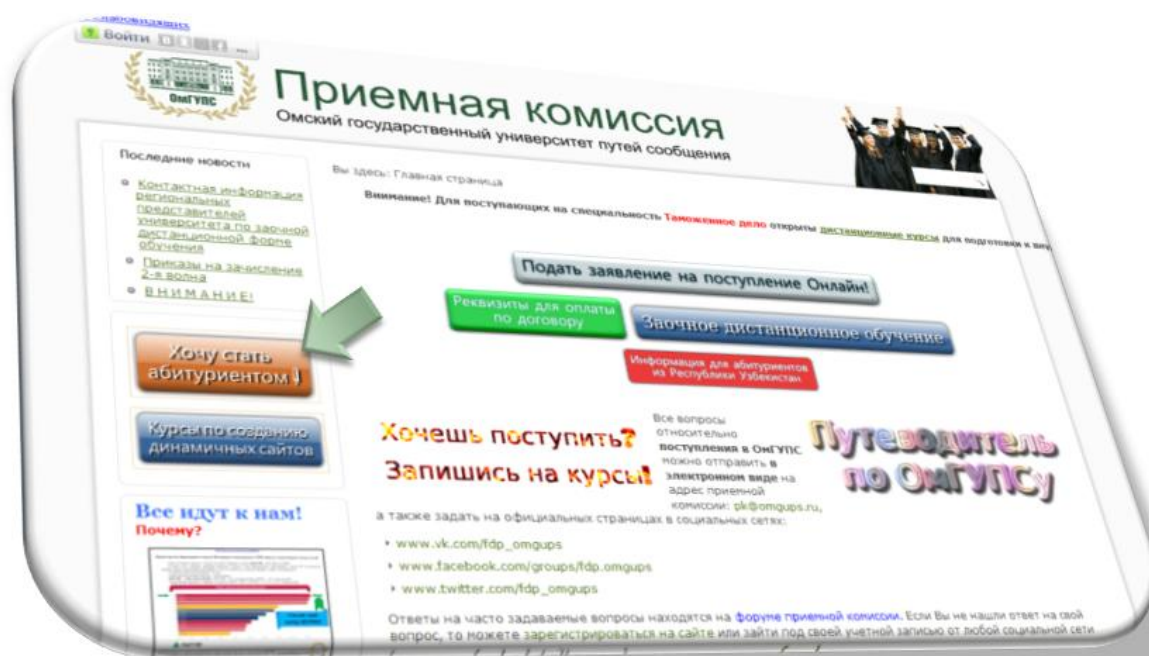


Рисунок 12 – Программа «Хочу стать абитуриентом» на сайте приемной комиссии

Совместная работа с приемной комиссией

Периодически проводится обучение секретариата приемной комиссии правилам приема и оформления документов. Для работы приемной комиссии готовятся: информационный зал, пункты приема документов, зал ожидания для абитуриентов с wi-fi-зоной доступа в сеть Интернет. Проводится работа с членами отборочных комиссий по разъяснению правил приема, особенностей внеучебной деятельности студентов, порядка проживания в общежитиях.

Организуется выезд представителей университета в центры довузовской подготовки Западно-Сибирской железной дороги с целью проведения профориентационной работы и сбора документов от абитуриентов-целевиков.

Ведется работа с победителями и призерами олимпиад, школьниками, набравшими высокие вступительные баллы, по мотивации выбора ими ОмГУПСа, сдачи оригинала документа об образовании в приемную комиссию.

В рамках контроллинга приема абитуриентов проводится анкетирование поступающих на предмет оценки эффективности используемой рекламы и проводимых профориентационных мероприятий.

В настоящее время для ВУЗов актуальна проблема привлечения абитуриентов, что остро проявляется в связи с низким уровнем рождаемости в кризисные девяностые годы. Её решение, безусловно, нужно искать на основе исследования факторов, оказывающих влияние на выбор ВУЗа абитуриентами. В работе преподавателей Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ» в числе четырех наиболее важных критериев, набравших более 80% голосов опрошенных, выделяются: интересная специальность, возможность бесплатного обучения, местонахождение ВУЗа и его статус: государственный или не государственный [27].

На основе того исследования, можно говорить, что основными факторами, влияющими на выбор профессии, респонденты считают оплату труда и престиж профессии – 61% и 13%, соответственно.

В народном хозяйстве страны появляются новые профессии и специальности, многие из существующих приобретают новое «лицо». Не случайно, реформа образования сопряжена с разработкой новых профессиональных стандартов.

Определенные сложности с комплектованием учебных групп, на наш взгляд, обусловлены, в частности [28]:

а) продолжением демографического спада, завершение которого, по многим источникам информации, не предвидится в ближайшие годы;

б) конкуренцией со стороны других учебных заведений аналогичного профиля, с которыми в последнее время ведется жесткая работа;

в) сохранением ЕГЭ, которое сформировало конкретные принципы подготовки и устойчивое отношение экзаменуемых к контролю их знаний на разных уровнях;

г) снижением срока службы в армии и спроса на призывников – в этом году впервые за много лет желающих служить оказалось больше, чем запрашивали военкоматы.

Это неизбежно снижает уровень требований конкурсного отбора.

В связи с этим ВУЗы должны оперативно реагировать на кадровый спрос и создавать соответствующие направления подготовки; например, наш университет открыл профиль подготовки «Логистика» и уже сделал первые выпуски. Учитывая, что Омск является мультимодальным транспортным узлом, через который проходят судоходная речная магистраль, автомобильная дорога федерального значения и Транссибирская железнодорожная магистраль, специальность в настоящее время востребована и достаточно высокооплачиваема, что, несомненно, привлекает абитуриентов. В итоге ВУЗ получает законную прибыль, студент – востребованную специальность.

Известно, что уровень заработной платы педагогических работников и выпускников технических направлений ВУЗов регулируется на государственном уровне; на базе образовательного учреждения может формироваться преемственность поколений, престиж учебного заведения и повышаться интерес к студенческой жизни. На наш взгляд, еще недостаточно используется креативный подход в плане создания видеороликов, групп и блогов на базе университета. Также принимается во внимание такой критерий как местонахождение образовательного учреждения и развитость его инфраструктуры – наш ВУЗ находится в центральной части города, имеет прекрасный студенческий городок и этим привлекателен не только для омичей, но и жителей близлежащих районов сопредельной Республики Казахстан.

Как известно, контингент студентов обладает тем минимально необходимым уровнем знаний, который ежегодно устанавливается по результатам вступительных экзаменов, тестирований и конкурсного отбора. Как подчеркивал Л.

Коршунов, ректор Алтайского ГТУ: «потенциал абитуриента – главный фактор академических успехов студента». Уровень подготовки абитуриента не является величиной постоянной, ежегодно изменяясь в зависимости от уровня привлеченных абитуриентов, и характеризуется влиянием следующих основных факторов:

а) общего количества выпускников учебных заведений (школ, лицеев, гимназий, колледжей и т.п.), в т.ч. предыдущих лет, пожелавших получить высшее (второе высшее и т.д.) образование в данном ВУЗе; конкурс во многом зависит от интенсивности проводимой им рекламной кампании;

б) уровня требований приемных комиссий, определяемого наличием бюджетных мест и т.п.

Таким образом, привлечение абитуриентов возможно при наличии квалифицированного профессорско-преподавательского состава, надлежащей учебно-производственной базы образовательного учреждения, а также творческой инициативной работы его сотрудников по совершенствованию своей деятельности посредством освоения новых методик и технологий процессов обучения в условиях внедрения новых поколений образовательных стандартов на основе профессиональных стандартов.

2.2 Система обработки документов

На сегодняшний день в соответствии принятым федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ [1], повышается доступность среднего профессионального образования как возможной альтернативы высшему образованию. Этот вопрос является актуальным, так как сейчас на одного студента техникума приходится более трех студентов вуза, т.е. 75% всех студентов обучается именно в вузах [65]. Причем в соответствии со статьей 68 указанного закона, прием в учреждения среднего профессионального образования с 2013 года должен быть общедоступным, без использования результатов ЕГЭ и с учетом оценок из документа о среднем или основном общем образовании.

Как показали результаты выборочного анализа, проведенного приемной комиссией Омского государственного университета путей сообщения (ОмГУПС) за последние два года, корреляция между средним баллом ЕГЭ и баллом аттестата составляет около 60%, что означает, наличие определенного чис-

ла абитуриентов, имеющих достаточно высокий средний балл аттестата, но низкие баллы ЕГЭ, что также подтверждается общероссийской статистикой [68]. Такие абитуриенты, в первую очередь могут рассчитывать на бюджетное финансирование обучения по программам среднего профессионального образования.

Переток абитуриентов из вузов в техникумы является одной из предпосылок обеспечения качества обучения в вузах, т. к. в этом случае высшие учебные заведения будут стремиться улучшить качество оказываемых образовательных услуг в конкурентной борьбе на фоне снижения спроса. Кроме того, в России прогнозируется дальнейшее сокращение числа высших учебных заведений, в том числе и за счет их укрупнения.

С другой стороны, негативной стороной снижения спроса потока абитуриентов будет являться снижение проходного балла на бюджетные места. Внедрение современных информационных технологий в деятельность приемной комиссии вуза приводит к оптимизации организационных процессов и оказывает следующие воздействия в системе «абитуриент – приемная комиссия».

Во-первых, повышается пропускная способность приемной комиссии за счет разделения процессов приема и регистрации заявлений.

Как показала практика работы приемной комиссии ОмГУПС, узким местом в ее организационной деятельности являлся процесс подачи и регистрации заявлений абитуриентов, так как он занимал значительное количество времени (в среднем 20 мин). При потоке в несколько тысяч человек это приводило к негативным последствиям в виде отказа абитуриентов, конфликтных ситуаций, снижения эффективности контроля со стороны сотрудников приемной комиссии.

Для решения этой проблемы процесс написания заявления был исключен из общего времени регистрации за счет выделения отдельного помещения и привлечения консультантов для абитуриентов из числа преподавателей профильных кафедр. Затем процесс регистрации заявления был максимально упрощен за счет отказа от ввода сведений об абитуриенте в сетевую базу данных непосредственно в его присутствии. От абитуриента требуется заявление и комплект документов, который проверяется техническим секретарем с выдачей расписки о приеме, а ввод данных осуществляется позже в специальном секторе (сектор ввода). На местах регистрации заявлений формируются промежу-

точные запасы личных дел, которые по мере накопления передаются в сектор ввода.

Разработанные мероприятия позволили уменьшить среднее время регистрации заявления абитуриента с 20 до 5 мин, что привело к увеличению пропускной способности приемной комиссии на 84,62% за период с 2010 по 2012 годы (таблица 3).

Во-вторых, увеличивается минимальный проходной балл на бюджетные места. В соответствии с действующим порядком приема в вузы [58] абитуриент имеет право подать заявление на три специальности и (или) направления подготовки. При подаче заявления в приемную комиссию абитуриент сам расставляет приоритеты для специальностей, на которые он претендует по конкурсу. В процессе приема документов приоритеты могут меняться по желанию поступающего. После окончания периода приема документов, в соответствии с системой приоритетов, на бюджетные места зачисляются абитуриенты, имеющие наиболее высокие баллы. Таким образом, абитуриенты поступают на наиболее желаемые специальности, а вуз получает контингент высокого качества (в соответствии с баллом ЕГЭ) на бюджетное обучение.

Данный эффект достигается только при использовании автоматизированной процедуры зачисления по приоритетам без участия абитуриента. Так традиционная система предполагает участие абитуриента в процессе конкурса, т.е. абитуриент сам принимает решение о шансах на зачисление на ту или иную специальность из перечня выбранных, через движение подлинника документа об образовании. В то время как при автоматизированной процедуре, такое решение за абитуриента принимает система в соответствии с выбранным списком специальностей и расставленными поступающим приоритетами.

Результаты практической апробации системы приоритетов в ОмГУПСе показали ее высокую эффективность, так как проходной балл на бюджетные места в 2012 году повысился более чем на 60%, по сравнению с 2011 годом (таблица 3).

Применяемые информационных технологии входят в систему «АРМ Абитуриент» [67], которая включает следующие подсистемы: электронная очередь – подсистема ведущая учет обрабатываемых заявлений и организацию электронной очереди абитуриентов, с целью создания более комфортных условий пребывания в приемной комиссии; подсистема зачисления абитуриентов с

учетом приоритетов, предназначенная для отбора лиц с наиболее высоким баллом ЕГЭ.

Таблица 3 – Динамика изменения показателей работы приемной комиссии

Показатель	2010	2011	2012
Количество поданных заявлений, тыс.	6,5	10,5	12
темп прироста, %	–	+62%	+14%
Количество обслуженных абитуриентов, чел.	2944	3313	3731
темп прироста, %	–	+12%	+13%
Минимальный проходной балл по общему конкурсу на бюджетные места	131	102	164
темп прироста, %	–	-22%	+61%
Средний конкурс на бюджетные места, чел./место	14,4	22	28,9
темп прироста, %	–	+53%	+31%

Таким образом, для повышения конкурентоспособности вуза необходимо внедрять современные информационные технологии уже на этапе приема абитуриентов. Для оптимизации работы приемной комиссии следует рассмотреть весь процесс организации приемной кампании в комплексе с точки зрения определения узких мест при прохождении потока абитуриентов.

2.3 Отбор студентов и зачисление

Технология отбора. Отбор и зачисление студентов происходит в соответствии с действующим порядком приема [58]. Конкурсная ситуация формируется на основании баллов абитуриентов, набранных по результатам сдачи ЕГЭ и внутренних вступительных испытаний.

По ЕГЭ поступают, как правило, школьники из России, а иностранные граждане имеют право сдавать внутривузовские экзамены в форме тестирования. Университет периодически проводит выездное и центральное тестирование на своей базе, рисунок 13.



Рисунок 13 – Проведение вступительных испытаний для иностранных граждан

При поступлении заполняется заявление следующего вида, рисунок 14. В заявлении поступающим указываются следующие обязательные сведения:

- а) фамилия, имя, отчество (при наличии);
- б) дата рождения;
- в) сведения о гражданстве (отсутствии гражданства);
- г) реквизиты документа, удостоверяющего личность (в том числе указание, когда и кем выдан документ);
- д) сведения о том, что поступающий относится к числу лиц постоянно проживающих в Крыму;
- е) сведения об образовании и документе установленного образца;
- ж) условия поступления на обучение и основания приема;
- з) при поступлении на обучение по программам бакалавриата и программам специалитета – сведения о наличии или отсутствии у поступающего особых прав (при наличии особых прав – с указанием сведений о документах, подтверждающих наличие таких прав);
- и) при поступлении на обучение по программам бакалавриата и программам специалитета – сведения о сдаче ЕГЭ и его результатах (при наличии не-

скольких результатов ЕГЭ, срок действия которых не истек, указывается, какие результаты ЕГЭ и по каким общеобразовательным предметам должны быть использованы);

к) при поступлении на обучение по программам бакалавриата и программам специалитета – сведения о намерении участвовать в конкурсе по результатам общеобразовательных вступительных испытаний, проводимых организацией высшего образования самостоятельно (с указанием оснований для участия в конкурсе по результатам таких вступительных испытаний и перечня вступительных испытаний);

л) сведения о необходимости создания для поступающего специальных условий при проведении вступительных испытаний в связи с его ограниченными возможностями здоровья или инвалидностью (с указанием перечня вступительных испытаний и специальных условий);

м) сведения о наличии или отсутствии у поступающего результатов индивидуальных достижений (при наличии – с указанием сведений о них);

н) другие сведения.

При подаче заявления о приеме на обучение поступающий представляет следующие документы:

а) документ (документы), удостоверяющий личность, гражданство;

б) документ об образовании;

в) 2 фотографии 3х4;

г) иные документы (например, для подтверждения различных льгот и индивидуальных достижений).

По результатам приема документов и вступительных испытаний университет проводит отдельный конкурс по каждой совокупности условий поступления. В рамках контрольных цифр (бюджетные места) формируются отдельные списки поступающих из следующих оснований приема на обучение:

а) на места в пределах особой квоты (например, для граждан Республики Крым);

б) на места в пределах целевой квоты;

в) на выделенные бюджетные места;

Допустить к участию в конкурсе
«__» _____ 2016 г.

Зачислить
«__» _____ 2016 г.

**Ректору
Омского государственного университета путей сообщения**

от **Иванова Ивана Ивановича**

(фамилия, имя, отчество)

проживающего (ей) **644070, г. Омск, 1-й заводской тупик, д. 5, кв. 259**

(указать почтовый индекс, адрес постоянной регистрации)

Какой иностранный язык изучал (а) **Английский**

З А Я В Л Е Н И Е №

(номер заявления предоставляется техническим секретарем приемной комиссии)

Прошу допустить меня к участию:

- в конкурсе для поступления на первый курс очной формы обучения на указанные мной специальности (направления подготовки)/специализации (профили);
- к сдаче вступительных испытаний в соответствии с п. 2.9 Правил приема в ОмГУПС.

№ п.п.	Специальность (направление подготовки)	Специализация (профиль)	Форма обучения	
			Бюджетная	Внебюджет
1	Подвижной состав железных дорог	Локомотивы	<i>Иванов</i> <small>(подпись)</small>	<i>Иванов</i> <small>(подпись)</small>
2	Подвижной состав железных дорог	Вагоны	<i>Иванов</i> <small>(подпись)</small>	<small>(подпись)</small>
3	Подвижной состав железных дорог	Электроснабжение ж.-д.	<i>Иванов</i> <small>(подпись)</small>	<small>(подпись)</small>

Движение подлинника документа об образовании:				Результаты ЕГЭ	
Дата предоставления подлинника документа об образовании	Подпись абитуриента	Дата изъятия подлинника документа об образовании	Подпись абитуриента	Предмет	Баллы
20.06.2016 Только в случае представления оригинала	<i>Иванов</i> <small>(подпись)</small>		<small>(подпись)</small>	Русский язык	55
				<small>(Предмет)</small>	<small>Баллы</small>
				Математика	67
				<small>(Предмет)</small>	<small>Баллы</small>
				Физика	77
<small>(Предмет)</small>	<small>Баллы</small>				
<small>(подпись)</small>	<small>(подпись)</small>	<small>(подпись)</small>	<small>(подпись)</small>	<small>(Предмет)</small>	<small>Баллы</small>
<small>(подпись)</small>	<small>(подпись)</small>	<small>(подпись)</small>	<small>(подпись)</small>	<small>(Предмет)</small>	<small>Баллы</small>

В общежитии: нуждаюсь , не нуждаюсь .

1. Дата и место рождения **22.10.1995 г. Омск**

2. Пол **муж** Гражданство **Российское**

3. Документ, удостоверяющий личность **Паспорт**
выдан **УВД №1 центрального адм. округа г. Омска**

дата выдачи **22.03.2003**; серия **52 03** номер **730933**

4. Сведения о предыдущем уровне образования **среднее общее**
(среднее общее (среднее (полное) общее), среднее профессиональное, высшее образование)

Документ об образовании **Аттестат**
выдан **Школа №48, г. Омск**
дата выдачи **22.03.2016**; рег. номер **КН 21231223**

5. Наличие диплома победителя (призера) олимпиады школьников, утвержденной приказом Минобрнауки РФ. Да ; Нет . Наименование олимпиады _____

дата выдачи диплома _____; рег. номер _____

Рисунок 14 – Образец заявления для поступления в университет

г) на места в рамках контрольных цифр за вычетом особой квоты и целевой квоты и выделенных бюджетных мест.

Список поступающих по каждому отдельному конкурсу включает в себя список поступающих без вступительных испытаний и список поступающих по результатам ЕГЭ и вступительных испытаний.

Список поступающих без вступительных испытаний ранжируется по следующим основаниям:

1) по статусу лиц, имеющих право на прием без вступительных испытаний, в следующем порядке:

- а) члены сборных команд Российской Федерации;
- б) победители всероссийской олимпиады школьников;
- в) чемпионы (призеры) в области спорта;
- г) победители олимпиад школьников;
- д) призеры олимпиад школьников.

2) по убыванию количества баллов, начисленных за индивидуальные достижения;

3) при равенстве по критериям, указанных выше, более высокое место в списке занимают поступающие, имеющие преимущественное право зачисления.

Сумма конкурсных баллов исчисляется как сумма баллов, начисленных за каждое вступительное испытание, а также за индивидуальные достижения.

Конкурсные списки ранжируются следующим образом:

– по убыванию суммы конкурсных баллов;

– при равенстве критериев ранжирования списков поступающих - по убыванию суммы конкурсных баллов, начисленных по результатам вступительных испытаний, и по убыванию количества баллов, начисленных по результатам отдельных вступительных испытаний, в соответствии с приоритетностью вступительных испытаний;

– при равенстве по предшествующим критериям более высокое место в списке занимают поступающие, имеющие преимущественное право зачисления.

Списки поступающих размещаются на официальном сайте и на информационном стенде и обновляются ежедневно (не позднее начала рабочего дня) до издания соответствующих приказов о зачислении.

В списках поступающих указываются следующие сведения:

1) по каждому поступающему без вступительных испытаний:

- основание приема без вступительных испытаний;
- количество баллов за индивидуальные достижения;
- наличие преимущественного права зачисления;

2) по каждому поступающему по результатам вступительных испытаний:

- сумма конкурсных баллов;
- количество баллов за каждое вступительное испытание;
- количество баллов за индивидуальные достижения;
- наличие преимущественного права зачисления;

3) наличие заявления о согласии на зачисление.

Результаты зачисления

Результаты зачисления по итогам приемной кампании 2015-16 года.

В качестве результатов вступительных испытаний принимались результаты ЕГЭ 2012 – 2015 годов и результаты вступительных испытаний, проводимых университетом самостоятельно для определенных категорий абитуриентов: граждане, имеющие иностранный документ об образовании; диплом о среднем профессиональном образовании; освобожденные от сдачи ЕГЭ по состоянию здоровья.

В текущем году у абитуриентов также сохранилось право подачи документов в не более чем пять вузов на три специальности (направления подготовки) на все формы получения образования, что обусловило значительное количество поданных заявлений (8,6 тыс.). В целом произошло увеличение количества поданных заявлений на 950 (на 13% больше, чем в 2014 году).

В текущем году приняты заявления от 3 221 абитуриентов на очную и заочную формы обучения, в результате чего, по отношению к прошлому году, был увеличен конкурс на бюджетные места (рисунок 15), который в среднем по университету составил 6,7 человек на место.

Динамика изменения основных показателей приема. За последние четыре года основные показатели работы приемной комиссии имели тенденцию, представленную в таблицах 4 и 5.

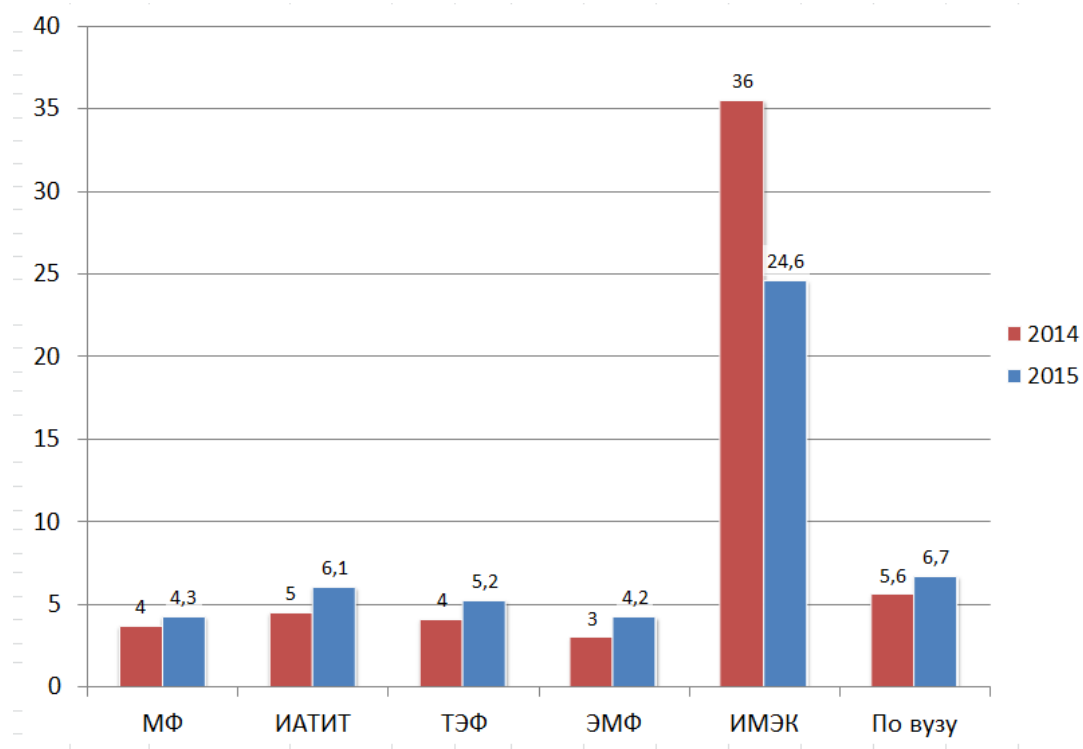


Рисунок 15 – Конкурс на бюджетные места по факультетам и вузу в целом (человек/место, без целевиков и льготников)

Таблица 4 – Динамика изменения показателей работы приемной комиссии по очной форме обучения

Показатель	2011	2012	2013	2014	2015
Количество поданных заявлений, тыс.	10,5	12	10	7,3	8,6
темп прироста, %	+62%	+14%	-17%	-27%	+18%
Количество обслуженных абитуриентов, человек	3313	3731	3156	2589	3221
темп прироста, %	+12%	+13%	-15%	-18%	+24%
Минимальный проходной балл по общему конкурсу на бюджетные места	102	164	155	99	124
темп прироста, %	-22%	+61%	-5%	-36%	+25%
Средний конкурс на бюджетные места, человек/место	22	28,9	25,3	5,6	6,7
темп прироста, %	+53%	+31%	-12%	-62%	+20%

Таблица 5 – Динамика изменения среднего балла абитуриентов, поступивших на бюджетные места в университет по очной форме обучения (по общему конкурсу)

Дисциплина	Средний балл					Изменение, 2014 – 2015, +/- ед.
	2011	2012	2013	2014	2015	
Русский язык	63,2	66,5	69,6	59,4	61,2	+ 1,79
Математика	52,4	57,3	70,9	49,3	46,3	- 3,0
Физика	51,1	53,8	68,5	50,4	53,2	+ 2,8
Обществознание	59,2	63,7	83,6	74,6	71,6	- 3,0
История	51,4	63,4	75,9	71,3	67,4	- 3,9

Таблица 6 – План бюджетного приема по программам специалитета

Код	Специальность (специализация)	2014	2015
10.05.02	Информационная безопасность телекоммуникационных сист.	-	10
10.05.03	Информационная безопасность автоматизированных систем	10	-
10.05.04	Информационно-аналитические системы безопасности	10	10
23.05.03	Подвижной состав железных дорог	250	250
	Локомотивы	65	65
	Вагоны	75	75
	Электрический транспорт железных дорог	70	70
	Технология производства и ремонта подвижного состава	22	22
	Высокоскоростной наземный транспорт	18	18
23.05.05	Системы обеспечения движения поездов	216	221
	Электроснабжение железных дорог	65	67
	Автоматика и телемеханика на железнодорожном транспорте	85	79
	Телекоммуникационные системы и сети железнодорожного транспорта	51	52
	Радиотехнические системы на железнодорожном транспорте	15	23
38.05.02	Таможенное дело	-	-
	Всего	486	491

План приема студентов в университет в 2015 году по специальностям и направлениям подготовки бакалавров на очную форму обучения был установлен Росжелдором в объеме 677 мест. План бюджетного приема в сравнении с 2014 годом представлен в таблице 6 и приложении Б.

В 2014 году по очной форме обучения по программам подготовки специалиста и бакалавра всего было выделено 677 мест, т.е. в 2015 году произошло увеличение на 10 мест или 1,5%.

Результаты набора иностранных студентов динамике, показаны на рисунке 16, где видно, что за счет расширения географии охвата, наблюдается практически двукратный рост приема зарубежных студентов.



Рисунок 16 – Итоги набора иностранных студентов в динамике

Результаты целевого приема по специальностям (специализациям), направлениям подготовки (профилям). Общее количество целевиков ОАО РЖД – 273 человека, что на 37 человек или 14% меньше, чем в 2014 году. Из них 222 человека (83%) зачислены от предприятий, расположенных в границах зоны действия Западно-Сибирской железной дороги. Это самый большой целевой

прием среди всех филиалов ОАО «РЖД» в нашем университете. В этом году состоялся целевой прием от следующих предприятий Омской области:

1) МРСК – электроэнергетические системы и сети (прикладной бакалавриат) (15 мест на очном отделении);

2) ОНИИП: автоматика и телемеханика на ж.д. транспорте (4 места на очном отделении); радиотехнические системы на ж.д. транспорте (4 места на очном отделении); телекоммуникационные системы и сети ж.д. (2 места на очном отделении); информационные системы и технологии (2 места на очном отделении); информатика и вычислительная техника (2 места на очном отделении).

Основные проблемы, возникшие в процессе приема целевиков в приемной кампании 2015 года:

а) задержка в поступлении списков целевиков, поступление неполных списков и, как следствие, отвлечение времени работы приемной комиссии на подбор кандидатов на целевые места для выполнения утвержденного плана приема;

б) наличие ошибок в целевых направлениях абитуриентов (13 целевых направлений);

в) наличие у целевиков двух и более направлений от разных предприятий, что затрудняет работу приемной комиссии, т.к. в итоге целевик должен определиться с предприятием, к которому будет относиться;

г) традиционно низкая активность представителей некоторых железных дорог (например, Восточно-Сибирской железной дороги) по выполнению плана целевого приема;

д) запоздалая отправка генеральных соглашений о сотрудничестве в Росжелдор и внесение в них изменений со стороны региональных предприятий.

Внебюджетный прием на специалитет, бакалавриат и магистратуру составил 722 человек, что больше показателя 2014 года (523 человека) на 199 человек или 27%. План внебюджетного приема в объеме 715 человек перевыполнен на 7 человека или 1%.

Около 91% внебюджетных студентов приняты на экономические и гуманитарные специальности (в 2014 году данный показатель составил 95%). Результаты внебюджетного приема (бакалавриат, специалитет) и не выполнение плана внебюджетного приема указаны в приложениях В и Г. Выполнение плана приема 2015 в магистратуру показано в приложении Д.

В 2015 году прием в магистратуру осуществлялся по десяти направлениям подготовки, по девяти из которых было выделено 102 бюджетных места. План бюджетного приема в магистратуру выполнен полностью. План внебюджетного приема выполнен по направлениям: «Менеджмент», «Финансы и кредит», «Экономика», «Информационные системы и технологии».

По остальным направлениям, в основном техническим, план внебюджетного приема не выполнен, итоговый прием на внебюджетные места составил 34 человека, при плане в 18 человек.

В 2014 году – на бюджетные места было зачислено 35 человек, на внебюджетные места – 17 человек.

План бюджетного приема по заочной форме в 2015 году составил 173 места, что на 14 мест или 7,5% меньше, чем в прошлом году, из них целевой прием – 61 чел., что на 12 мест или 16% меньше, чем в прошлом году (приложение Ж).

Всего в текущем году на заочный факультет зачислено 927 абитуриентов, в 2012 – 1008, в 2013 – 903, в 2014 – 1015 т.е. наблюдается снижение общего приема относительно прошлого года на 88 человек или – 9%.

На отделение высшего профессионального образования Тайгинского института железнодорожного транспорта (филиала ОмГУПС) всего было зачислено 136 человек на места по договорам с полным возмещением затрат на обучение (в 2012 – 170, в 2013 – 170 человек в 2014 – 175).

Результаты приема соотечественников:

– граждан Узбекистана на очную форму обучения на места за счет бюджетных ассигнований 14 человек, на места по договорам с полной оплатой стоимости обучения 6 человек;

– граждан Киргизии на очную форму обучения на места за счет бюджетных ассигнований 16 человек;

– граждан Украины на очную форму обучения на места за счет бюджетных ассигнований 1 человек.

По результатам приема на бюджетные места за счет бюджетных ассигнований по направлениям Минобрнауки РФ принято 10 граждан Монголии.

Основные выводы по приемной кампании 2015 года:

а) требуется проводить постоянную работу со структурными подразделениями ОАО РЖД, т.к. ежегодно окончательные списки целевиков от филиалов

ОАО РЖД поступают в последние дни приема документов: особенно от Западно-Сибирской и Восточно-Сибирской железных дорог;

б) наличие у отдельных целевиков нескольких целевых направлений существенно затрудняет работу приемной комиссии;

в) отсутствует координация заявок от подразделений ОАО РЖД на целевой прием;

г) необходимо расширить перечень предприятий, имеющих потребность в целевой подготовке специалистов на базе ОмГУПС;

д) для повышения эффективности работы приемной комиссии и уменьшения числа возможных технических ошибок необходимо: продолжить развитие системы 1С Абитуриент; модернизировать сайт приемной комиссии и электронную очередь абитуриентов.

Таким образом, для повышения конкурентоспособности вуза необходимо внедрять современные информационные технологии уже на этапе приема абитуриентов. Для оптимизации работы приемной комиссии следует рассмотреть весь процесс организации приемной кампании в комплексе с точки зрения определения узких мест при прохождении потока абитуриентов.

3 Воспитательная работа в образовательной организации

3.1 Организация воспитательной работы на выпускающей кафедре

Кафедре как структурному подразделению высшего учебного заведения принадлежит ведущая роль в выполнении функциональных обязанностей вуза при предоставлении образовательных услуг. Кафедра является центром научной, методической и воспитательной работы, одновременно выполняя график учебного процесса.

Научная и методическая работа кафедры высшего учебного заведения регламентируются руководящими и нормативными документами, которые являются определяющими при оценке текущей и итоговой работы, периодически анализируются и обсуждаются на заседаниях кафедр. Что же касается воспитательной работы, то она менее формализована, но в тоже время имеет не меньшее значение для формирования будущих работников предприятий и сферы обслуживания.

Воспитательная работа выпускающей кафедры является одним из важнейших видов деятельности, при этом количественно оценить эту работу не всегда возможно.

Сотрудники кафедры – преподаватели и учебно-вспомогательный персонал являются тем связующим звеном, которое способствует организации учебно-воспитательного процесса, который нельзя строго разделить на учебный и воспитательный.

Каждый преподаватель в ходе постоянной контактной работы со студентами одновременно с обучением оказывает воспитательное и нравственное воздействие на молодых людей. Современные средства коммуникации, интернет-технологии способствуют расширению контактной работы, делают ее более продуктивной, оперативной, позволяют постоянно поддерживать связь с обучаемыми, ускоряют доставку необходимой информации и получение подтверждения о ее получении.

Воспитательная работа на выпускающей кафедре ведется на основе плана, который является составной частью плана работы на год. Ход выполнения плана воспитательной работы обсуждается не реже двух раз в год на заседании кафедры. Заместитель заведующего кафедрой по воспитательной работе и кураторы студенческих групп первого и второго курсов постоянно отчитываются о проделанной работе.

Очень важным моментом оценки качества воспитательной работы является анкетирование студентов выпускного курса, где им задаются вопросы, связанные с их оценкой о правильности выбранного им направления подготовки, о дисциплинах, которые им больше всего запомнились, кто из преподавателей на их взгляд являются лучшими в соответствии с предложенными критериями оценки, что бы они предложили для улучшения учебного процесса.

Основные направления воспитательной работы на выпускающей кафедре высшего учебного заведения следующие.

1. Воспитание патриотизма, любви к своей Родине, к своему учебному заведению.

В первый день учебного года первокурсники участвуют в торжественных мероприятиях, посвященных Дню знаний. Происходит ознакомление студентов с преподавателями кафедры, их информируют о традициях кафедры и знакомят

с алгоритмом учебного процесса по семестрам. Именно в этот день происходит первое знакомство студентов первого курса с кураторами учебных групп.

Сотрудники кафедры также оказывают влияние на школьников - будущих абитуриентов. Все преподаватели принимают участие в днях открытых дверей, проводимых в масштабах университета, посещают средние общеобразовательные школы, проводя беседы со старшеклассниками о вузе, о направлениях подготовки, о достижениях и традициях вуза, о месте и роли университета среди высших учебных заведений г. Омска.

В Омском государственном университете путей сообщения стало традицией посещение студентами первого курса музея университета, где на наглядных примерах они видят и прошлое и настоящее, соприкасаются с традициями и настоящим, знакомятся с замечательными выпускниками.

После первого месяца учебы с первокурсниками проводятся анкетирование с целью выявления социального портрета студентов.

Следующим заметным мероприятием в воспитании любви к своему вузу и к своей Родине является тематический вечер, проводимый кафедрой для студентов первого курса, посвященный университету. В ходе тематического вечера студенты знакомятся с историей университета, с традициями и сегодняшними достижениями.

Особое внимание уделяется истории кафедры и лучшим выпускникам, которые продолжают славные традиции вуза. Являются примером для подражания всем обучающимся.

Одним из мероприятий в Омском государственном университете путей сообщения, направленных на воспитание приверженности к образовательной организации, служит знакомство с главным корпусом университета, который является архитектурным памятником и одним из красивых зданий города. Украшением тематического вечера является участие в нем ветеранов университета и кафедры, которые своими воспоминаниями о прошлом периоде университета, помогают взять себе в пример то лучшее, что было в предыдущие годы.

Воспитание любви к своему учебному заведению, гордости за принадлежность к числу студентов университета, призваны обеспечить ежегодно проводимые встречи с выпускниками университета, которые в настоящее время работают по специальности. Эти мероприятия привлекают в основном студентов старших курсов, заинтересованных в выборе места будущей работы, одно-

временно призваны убедить студентов в правильности выбора направления подготовки и высшего учебного заведения.

Одним из показателей работы проводимой кафедрой по воспитательной работы со студентами является проведение «последнего звонка» с будущими выпускниками. Уровень этого мероприятия, его качество и подготовленность являются показателями уровня подготовки студентов, их зрелости, умения представить приобретенные ими компетенции в ходе учебно-воспитательного процесса. Одновременно это мероприятие характеризует уровень влияния кафедры на студентов и оценку студентами работы кафедры. Последний звонок показывает насколько будущие выпускники ценят и вуз и кафедру, насколько они понимают значение и роль труда преподавателей.

2. Идеиное и нравственное воспитание студентов.

Это одно из важнейших направлений работы, требующее соответствующей подготовки и умения от преподавателей, педагогического мастерства и таланта. Именно в этом направлении требуется постоянное воздействие на студентов, а отдача может быть только через определенный период времени.

Преподаватели кафедры регулярно проводят беседы на нравственные темы, сами должны являться образцом в соблюдении нравственных и этических норм, очень корректно и вежливо обращать внимание студентов на некорректные моменты их поведения. Это один из тонких моментов организации воспитательной работы.

Очень часто требования по соблюдению нравственных и этических норм приходят в противоречие с общим падением уровня нравственных норм, которые пропагандируются и средствами массовой информации и обществом в целом. Кафедра в данном случае является тем инструментом, который может оказать положительное влияние каждому студенту благодаря возможности каждодневного общения с обучаемыми и мотивации студентов в получении знаний.

Нравственное воспитание может дать положительные результаты даже при контакте студентов с отрицательными примерами в повседневной жизни. Иногда отрицательный пример оказывает сильное сдерживающее воздействие, особенно на тех студентов, которые изначально положительно настроены на учебный процесс.

Конкретными мероприятиями идейного и нравственного воспитания студентов, проводимые кафедрой являются:

- а) организация экскурсий в музеи и тематические выставки города;
- б) посещение спектаклей театров;
- в) посещение концертов и культурно - просветительских мероприятий организуемых в университете;
- г) встречи в ветеранами университета;
- д) участие студентов в тематических, поэтических и литературно-художественных вечерах и мероприятиях проводимых библиотекой университета;
- е) коллективные и индивидуальные беседы, проводимые со студентами по вопросам соблюдения норм общественной морали, нравственности.

3. Воспитание чувства гордости за принадлежность к студенчеству и ответственности за результаты учебы.

Это сложное и требующее постоянного внимания направление работы, связанное как с результатами учебы студентов, так и с работой анализу хода успеваемости по конкретным дисциплинам. На кафедре регулярно анализируется ход успеваемости студентов по дисциплинам кафедры, обсуждаются вопросы повышения качества учебы. К конкретным мероприятиям этого направления относятся:

а) чествование на кафедре передовиков учебы, победителей и участников внутривузовских, межвузовских, региональных и всероссийских конкурсов, конференций и олимпиад;

б) участие студентов в ежегодной студенческой научно-практической конференции;

в) ежегодно на кафедре анализируются результаты трудоустройства выпускников по направлениям подготовки кафедры, при этом отдельно анализируются количество студентов работающих по специальности и не по специальности;

г) заслушивание отчетов студентов о ходе учебы, первую очередь тех студентов, кто испытывает трудности в сдаче зачетов и экзаменов, кто имеет академическую задолженность в учебе;

д) проведение индивидуальных бесед со студентами, имеющими пропуски в учебе, не всегда в срок выполняющими график учебного процесса и имеющими неудовлетворительные оценки.

В этом отношении неоценимую роль в воспитательной работе на кафедре играют кураторы студенческих учебных групп.

Кураторы выполняют роль связующего звена между деканатом, кафедрой и студенческими группами, организуют все общие мероприятия с привлечением студенческих групп, субботники по наведению порядка на закрепленных территориях, анализируют результаты контрольных недель в ходе семестра, экзаменационной сессии, индивидуально работают со слабоуспевающими, оказывают помощь и поддержку студентам в решении всех жизненных проблем.

Кроме этого кураторы являются ответственными за состояние успеваемости, за соблюдение студентами требований устава университета по всем вопросам организации учебы и внутреннего распорядка.

Выпускающая кафедра имеет возможность постоянного влияния на студентов в течение всего периода учебы. Если в первый день знаний студенты именно от представителей получают первые сведения о вузе, то на протяжении всего периода времени учебы, в ходе преддипломной практики, подготовки и сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты выпускных квалификационных работ студенты постоянно находятся в контакте с руководителями практики и ВКР.

Это период очень плодотворной индивидуальной работы, оказания влияния в режиме «обучающий – обучаемый», когда можно оказывать эффективное воздействие каждому и словом и конкретным примером. Период подготовки выпускной квалификационной работы дает возможность преподавателям кафедры подвести некоторые итоги проведенной работы, в том числе и воспитательной. Отношение студента к подготовке ВКР – показатель его зрелости и готовности к выполнению своих обязанностей в выбранной им профессии.

Таким образом, организация воспитательной работы на выпускающей кафедре сложный, постоянный и требующий пристального внимания процесс и неразрывно связанный с учебным процессом. Результаты воспитательной работы видны не сразу, но они способствуют становлению студентов как личности, вырабатывают у них стремление и желание быть лучше, воспитывают у них чувство гордости за принадлежность к выпускникам университета. Не случайно, почти каждый выпускник, после завершения учебы вступает в ассоциацию выпускников, многие выпускники поддерживают тесные связи с кафедрой в течение долгих лет.

3.2 Организация работы куратора в рамках воспитательной работы

Адаптация как приспособление человека к изменяющимся условиям существования, представляет собой узловой момент его жизнедеятельности. Дезадаптация же проявляется в ощущении внутреннего дискомфорта, напряженности, чувства тревоги, снижении чувства самооценности и уверенности в себе, что блокирует возможность человека успешно взаимодействовать со средой и может послужить нарушения психического здоровья [15].

Адаптация, будучи перманентным и нелинейно-колебательным процессом, поскольку даже в течение дня происходит переключение личности на самые разные виды деятельности: обучение, общение, размышление, – требует освоения нескольких её форм. На этапе организационной адаптации происходит понимание студентом своего организационного статуса, структуры и существующих механизмов управления учебного заведения; на этапе профессиональной адаптации – приспособление к характеру, режиму и условиям труда, формированию положительного отношения к своему статусу.

Социально-психологическая адаптация обусловлена вхождением личности в новый социум – студенчество; результатом психофизиологической адаптации становится привыкание к новым физическим и умственным нагрузкам.

Можно предположить, что низкая адаптационная способность студента снижает его коммуникативные возможности, приводя к его низкой активности, психологической уязвимости личности и, как следствие, в дальнейшем, с большой долей вероятности, – к низкой успешности в познавательной деятельности.

Следовательно, перед педагогами стоит неотложная задача – научиться разрабатывать и реализовывать различные технологии адаптации студентов в зависимости от личностных качеств студента, его жизненных приоритетов и т.п.

На наш взгляд, в настоящее время еще недостаточно учитываются адаптационные возможности студента в рамках существующей системы образования, при том, что в процессе адаптации происходят изменения во внутреннем мире личности. Стало очевидным: без изменения отношения к проблеме адаптации современного студента достаточно сложно оптимально организовать учебно-воспитательный процесс, пробудить социально-общественную и познавательную активность студентов различными методами мотивации.

Отдельно следует рассмотреть адаптацию студента к разрабатываемым контрольно-оценочным средствам, в первую очередь, к диагностике первично-

го уровня сформированности исходных компетенций у студентов 1 курса перед началом освоения основной образовательной программы высшего образования и по итогам первой сессии при использовании современных технических средств и рейтинговой системы оценивания.

Этот сравнительный срез показывает способность/неспособность студента адаптироваться к требованиям высшей школы. Очевидно, этот процесс адаптации неразрывно связан с индивидуально-психологическими характеристиками личности; адаптация обусловлена его включением в условия, выходящие за рамки привычного образа жизни, созданием новых коммуникативных связей, особенно на последующих этапах реализации научно-исследовательских и научно-производственных технологий, используемых на учебной и производственной практиках.

Полный учёт индивидуальных особенностей студента в условиях дифференцированного обучения позволит ему адекватно психологически и социально адаптироваться к обучению в ВУЗе, в результате которого он получит возможность самостоятельно выстраивать перспективу собственного будущего, формулировать личностные, в т. ч. профессиональные планы.

Следовательно, в сфере образования существует объективная необходимость в разработке комплекса мероприятий, позволяющих повысить темпы всесторонней адаптации студентов ВУЗа к образовательному процессу в условиях формирования компетенций. От того, насколько успешно будет проходить адаптация, в первую очередь, в период учебных и производственных практик в организациях и на предприятиях реального сектора экономики, в существенной степени будет зависеть конечный итог овладения студентами требуемыми компетенциями.

Проблема адаптации в частности весьма актуальна для студентов первого курса. Необходимым условием успешной деятельности студента является освоение новых для него особенностей учебы в вузе. На протяжении первого года обучения происходит вхождение студента – первокурсника в студенческий коллектив, формируются навыки и умения рациональной организации умственной деятельности, осознается призвание к выбранной профессии, вырабатывается оптимальный режим труда, досуга и быта, развиваются и воспитываются профессионально значимые качества личности. Поэтому уже в первые месяцы

учебы в вузе просто обязательны встречи руководителей вуза со всем курсом, заведующим кафедрой со своими группами, а также активная работа кураторов.

Куратор академической студенческой группы – ближайший и непосредственный воспитатель и наставник студентов. Он организует и направляет воспитательный процесс в студенческой группе, объединяет воспитательные усилия преподавателей, студенческих общественных организаций, родителей и общественности, отвечает за организацию воспитательной работы в закрепленной за ним группе.

Куратор студенческой группы назначается ректором вуза из числа наиболее опытных и авторитетных преподавателей вуза. Деятельность кураторов наиболее целесообразна в течение первых двух лет обучения, когда в условиях целенаправленного взаимодействия студентов и преподавателей идет наиболее интенсивный процесс профессиональной адаптации и превращения студента из объекта в субъект собственной учебно-профессиональной деятельности.

Куратор – член педагогического коллектива вуза. Организационную и воспитательную работу он проводит не в одиночку, а под руководством учебной части, воспитательного центра, заместителя заведующего кафедрой по воспитательной работе, в тесном контакте с другими преподавателями и студенческими общественными организациями [42].

Основным в деятельности куратора является создание сильного, дружного, работоспособного коллектива студенческой группы, так как только в таком коллективе могут в полном объеме раскрыться и реализовываться потенциальные возможности личности студента. Всегда в самом начале у куратора возникает ряд основных вопросов: Как куратору провести первую встречу с прикрепленной к нему группой? В какой форме ее провести, какие темы затронуть? Каким образом задать должный старт работе учебной группы? Что сделать, чтобы встречи доставляли студентам группы радость?

Студенческая группа (на первом этапе существования) – еще не коллектив, чтобы им стать, группе потребуется от 6 месяцев до 1 года. Уже на первом этапе работы необходимо создать в группе атмосферу сплоченности и доверия, раскрыть творческий потенциал участников, сформировать толерантное отношение ко всем членам группы, задать ориентиры, утолить информационный голод и снять имеющееся напряжение. Необходимо пробудить в участниках группы любопытство, поэтому нельзя надолго откладывать начало практической работы.

По мнению психологов, когда в группе создан комфортный микроклимат, ее участники обретают уверенность, стремятся учиться и творить. Игры – один из эффективных способов создания такой атмосферы. Игры дают возможность куратору использовать психологическую энергию игры в запланированных учебных целях. Игры могут значительно усилить мотивацию участников, они способствуют пониманию сложных взаимосвязей, помогают социализации и развитию личности участников и дают возможность проверить на практике, развить и интегрировать различные убеждения, навыки и способности.

Целью деятельности куратора является обеспечение реализации вузом воспитательной функции. В своей деятельности куратор руководствуется конституцией и Законом РФ «Об образовании», «Декларацией прав и свобод человека», Конвенцией о правах ребенка, Уставом вуза, концепцией воспитательной работы вуза, программой развития вуза [66].

Куратор назначается и освобождается от должности приказом ректора вуза. На период отпуска и временной нетрудоспособности куратора его обязанности могут быть возложены на педагога, не имеющего группы и работающего в данной группе.

Куратор должен иметь педагогическое образование или опыт работы с детьми не менее 5 лет.

Куратор подчиняется непосредственно заместителю заведующего кафедрой по воспитательной работе.

План работы кураторов вуза утверждается на методическом совете кураторов, как правило, до 20 сентября соответствующего учебного года.

Работа куратора в студенческой группе является неотъемлемой частью рабочей сетки часов преподавателя включается в индивидуальный план работы преподавателя на учебный год с соответствующей отчетностью. Работа преподавателя-куратора является составной частью его педагогической деятельности и отражается в индивидуальном плане в разделе «Учебно-воспитательная работа».

Основными направлениями деятельности (функциями) куратора является:

- а) организация деятельности коллектива группы;
- б) организация учебной работы коллектива и отдельных студентов;
- в) организация внеучебной жизни группы;
- г) изучение личности и коррекции в воспитании;

д) социальная защита студентов;

е) работа с родителями.

Должностные обязанности куратора:

а) планирует воспитательную работу в группе;

б) ведет в установленном порядке документацию группы (журнал, личные дела студентов, контролирует заполнение зачётных книжек, ведомости и т.д.);

в) организует коллектив группы: распределяет поручения, работает с активом, организует коллективное творчество, помогает в работе старшего дежурного;

г) оперативно извещает администрацию вуза о каждом несчастном случае, принимает меры по оказанию доврачебной помощи;

д) осуществляет контроль за студентами из группы риска, студентами-сиротами, организует совместную работу с социальным педагогом;

е) проводит родительские собрания в группе, контактирует с родителями в индивидуальной работе со студентами;

ж) способствует развитию у студентов навыков общения, помогает студенту решить проблемы, возникающие в общении со сверстниками, педагогами, родителями;

з) осуществляет помощь студентам в учебной деятельности, выявляет причины низкой успеваемости, организует их устранение. Создает обстановку, благоприятствующую учебе. Осуществляет контроль за посещаемостью занятий;

и) содействует получению дополнительного образования студентами через систему кружков, клубов, секций, объединений, организуемых в вуз;

к) проводит инструктаж студентов по безопасности проведения воспитательных мероприятий с обязательной регистрацией в журнале по технике безопасности, организует изучение студентами правил внутреннего распорядка, правил по охране труда, поведения во время пожара, в быту, на воде и т.д.;

Систематически повышает свою профессиональную квалификацию, участвует в деятельности методических объединений и других формах методической работы.

л) создает благоприятную среду и морально-психологический климат для каждого студента группы, формирует межличностные отношения, корректирует и регулирует их, по мере необходимости привлекает психолога;

м) организует творческие дела в группе, сдает в воспитательный центр план работы и проекты группы;

н) ведёт активную пропаганду здорового образа жизни, организует охрану здоровья, вовлекает студентов в физкультурную, спортивную работу;

о) осуществляет изучение личности каждого студента в группе, его склонностей, интересов;

п) выявляет и ведет учет студентов социально-незащищенных категорий из неблагополучных семей;

р) сдает воспитательный центр разработку сценария общеуниверситетского мероприятия;

с) формирует портфолио куратора.

Для решения учебно-воспитательных задач также куратор обязан: знать бытовые условия проживания студентов группы; оказывать помощь студентам группы и непосредственно принимать участие в подготовке к внутривузовским, городским, областным и всероссийским мероприятиям; готовить, по необходимости, характеристики на студентов группы; обеспечивать соблюдение студентами установленного порядка и дисциплины в вузе, не допуская при этом ущемления их законных прав и свобод, человеческого достоинства, а также методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью; обеспечивать безопасность жизни и здоровья студентов во время проводимых филиалом мероприятий и занятий.

Помимо выше перечисленного (функций, обязанностей) куратор имеет право [66]:

а) присутствовать на любых занятиях, проводимых педагогами в группе без права входить в аудиторию во время урока без экстренной необходимости);

б) давать студентам распоряжения, относящиеся к организации занятий и соблюдению дисциплины, привлекать их к дисциплинарной ответственности за поступки, дезорганизующие учебно-воспитательный процесс и поощрять в порядке, установленном Уставом вуза;

в) участвовать в управлении вуза в порядке, определяемом Уставом вуза;

г) на защиту профессиональной чести и достоинства;

д) знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

е) повышать квалификацию.

Ответственность куратора заключается в следующем.

1. За неисполнение или не надлежащее исполнение без уважительной причины Устава и правил внутреннего трудового распорядка вуза, законных распоряжений ректора, заведующего кафедрой или заместителя заведующего кафедрой по воспитательной работе, должностных обязанностей, установленных инструкцией, в том числе за неиспользование предоставленных прав, куратор несет дисциплинарную ответственность в порядке, определенном трудовым законодательством. Куратор студенческой группы несет ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение функций, отнесенных к его компетенции, за непринятие мер по предупреждению (пресечению) нарушений студентами его группы в учебное время правил поведения в общественном месте, правил внутреннего распорядка вуза.

2. За применение, в том числе не однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью студента, куратор может быть освобожден от занимаемой должности в соответствии с трудовым законодательством и Законом РФ «Об образовании». Увольнение за данный поступок не является мерой дисциплинарной ответственности.

3. За несвоевременное и некачественное планирование своей работы на каждый учебный год и семестр куратор привлекает к ответственности в дисциплинарном порядке.

4. Куратор несёт ответственность за жизнь и здоровье студентов во время мероприятий, за нарушение прав и свобод студентов в соответствии с законодательством РФ.

5. За качественную работу в группе куратор может быть поощрен морально и материально по представлению заместителя директора по воспитательной работе.

6. Работа преподавателя в качестве куратора учитывается при оценке его деловых качеств и соответствия занимаемой должности, при переизбрании на очередной срок и отражается во всех характеристиках.

Взаимоотношения куратора с группой, родителями и должностными лицами [62]:

а) представляет заместителю ректора по воспитательной работе письменный отчёт о воспитательной работе в конце года (приложение И);

б) получает от заместителей информацию нормативно-правового и организационно-методического характера, знакомится под роспись с документами;

в) работает в тесном контакте с преподавателями, родителями студентов и лицами их заменяющими;

г) посещает студентов своей группы, проживающих в общежитии не реже одного раза в месяц с регистрацией цели посещения в журнале посещений;

д) во время мероприятий находится со своей группой до окончания мероприятия.

Порядок и формы работы кураторов.

Знакомство с группой. Заочное знакомство с группой необходимо начинать за несколько дней до начала учебного года. Работа куратора в этот период заключается в подготовке списка группы (занесения его в журнал куратора), ознакомление с информацией карточки абитуриента: выявление потенциальных лидеров, заведомо слабых по успеваемости студентов (согласно школьным оценкам).

Первое сентября должен проходить под девизом – «МЫ ВМЕСТЕ»

В первый учебный день куратор: присутствует вместе со студентами своей группы на линейке; помогает разобраться с учебным расписанием; организует первое знакомство с группой; проводит знакомство с учебным корпусом, чтобы помочь студентам освоиться в стенах вуза; настраивает студентов на серьёзное и ответственное отношение к учёбе, к жизни в вузе, на бережное отношение к материальным ценностям, предоставленным в их пользование (аудитории, столы, оргтехника и т.п.).

Знакомство с Вузом, специальностью. Знакомство студентов с вузом, специальностью (историей, традициями, требованиями к студентам) необходимо начать с 1 сентября и продолжать в течение двух-трёх месяцев.

Обобщенная программа знакомства:

а) беседы с группой, лекции или просмотр фильмов об истории вуза;

б) экскурсия по вузу, по наиболее интересным и необходимым местам в вузе (музеи, студенческий центр, административные кабинеты читальный зал, библиотека и т.д.) [78];

в) знакомство со студенческой жизнью в вузе: с системой студенческого самоуправления, художественной самодеятельностью, спортом;

г) ознакомление с Уставом Вуза, разъяснение основных правил, прав и обязанностей студентов;

д) участие в занятиях, где происходит знакомство с библиотекой вуза, так как многие студенты не сразу усваивают правила пользования библиотекой.

Хорошо подготовленное и проведённое знакомство группы позволяет, во-первых, студентам лучше узнать своих однокурсников, во-вторых, получить максимальную информацию о студентах.

Для того чтобы быстрее и успешнее познакомить студентов друг с другом, существует множество методик (паспорт знакомств, «Снежный ком», «Я и Ты» и т.д.), но самым эффективным методом может оказаться проведение вечера силами студенческого совета (небольшая разница по возрасту, общность взглядов, установление патроната старших над младшими, владение методиками проведения вечеров). Вечер знакомств предполагает специально организованное общение группы во внеучебное время в неформальной обстановке. Как показывает практика, сплочение группы, выявление лидеров происходит наиболее эффективно во время выездов на природу или на экскурсиях.

Выбор актива группы. Актив группы выбирается в сентябре. Актив группы состоит из старосты, зам. старосты, учебного сектора, пресс-центра, культурно-массового сектора, сектора здоровья, трудового, которые избираются на общем собрании группы. Куратор должен организовать проведение выборов актива. До того как проводить выборы, необходимо ознакомить студентов с правами и полномочиями представителей актива.

Нельзя допускать, чтобы кандидатуру выбирали против его желания, а также, чтобы студенты равнодушно относились к выбору актива группы. Следует предупредить студентов, что актив всегда можно переизбрать, а в конце учебного года он должен отчитаться о своей деятельности. Задача куратора во время выборов актива группы состоит в том, чтобы настроить студентов на серьёзное отношение к происходящему и не влиять на принятие решений (даже если будет казаться, что выбор сделан неверным).

С самого начала необходима стимуляция общественной активности студентов. Куратор не имеет права быть равнодушным и пассивным, но если на первом курсе не создать студенту условий для общественной деятельности, то в

дальнейшем у него может сложиться мнение о том, что всегда спокойнее быть в стороне. Поэтому целесообразно в конце учебного года определять индекс активности каждого студента, который складывается из оценки его отношения к учебе и общественным поручениям, а также из оценки работы над собой (освоение общекультурных ценностей, следование основам здорового образа жизни).

После обучения группы на первом и втором семестре первого курса необходимо проверять индекс активности группы проводя анкетирование группы по соответствующей анкете

Анкета для определения индекса активности.

1. Средний балл аттестата об окончании школы (указать приблизительно).
2. Количество баллов при зачислении в вуз (для первокурсников).
3. Оценки за 1 семестр.
4. Оценки за 2 семестр.
5. Экзаменационные оценки по любимым предметам.
6. Сектор работы в группе, мероприятия, которые вы подготовили.
7. Посещение театров, музеев.
8. Участие в художественной самодеятельности.
9. Участие в работе кружков.
10. Участие в конференциях, конкурсах, олимпиадах.
11. Участие в общеуниверситетских мероприятиях (назовите их).
12. Следование основам здорового образа жизни.
13. Субъективная оценка своей активности: высокая, средняя, низкая. Если уровень активности невысок, то каковы причины этого.
14. Что сделано вами для повышения активности товарищей по группе?
15. Что хочется изменить в своей жизненной позиции в дальнейшем?

Раз в неделю куратор должен собирать группы на так называемый «Час куратора».

Час куратора рекомендуется проводить один раз в неделю, а в первые месяцы учебного года несколько раз в неделю. Примерная тематика часа куратора:

- решение повседневных проблем и вопросов, появившихся у группы;
- обсуждение актуальных вопросов современной жизни (знание и защита собственных прав, ценность семьи для современной молодежи, городской и сельский образ жизни и т.д.);

- встречи с администрацией, знаменитыми выпускниками вуза, специалистами, представителями общественных организаций и др.;
- проведение деловых игр на коллективное взаимодействие, на сплочение и развитие доверия студентов друг к другу;
- беседы с отдельными студентами об их успеваемости, посещаемости, участия в делах группы;
- тематические (календарные даты и в соответствии с планом вуза).

Деятельность куратора по адаптации студентов первого курса в вузе

Студенты – одна из наиболее уязвимых социальных категорий граждан. У многих студентов, в связи с бытовыми и психологическими трудностями, отмечается повышенная тревожность, нестабильность эмоционального фона настроения. Тревожность может возникать из-за бытовой неуверенности, незнания системы обучения в вузе, страха перед сдачей экзаменов и др. Адаптация студентов может протекать продолжительно и остро, что объясняется рядом причин:

- а) отсутствием родительской помощи (особенно у студентов, проживающих в общежитии или в съемном жилье);
- б) небольшими материальными возможностями и (или) неумением ими распорядиться;
- в) недостаточным социальным опытом и др.

Цель куратора – помочь студенту преодолеть этот трудный жизненный период и содействовать его адаптации в вузе. Для ведения успешной работы со студентами куратор должен быть корректен, толерантен (терпим) и эмоционально устойчив. Он должен быть готов к первоначальному недоверию со стороны студента и уметь это недоверие преодолеть. Куратор должен занимать активную педагогическую позицию. Ведь зачастую студенты занимают «пассивную» позицию и ожидать инициативы от них не приходится. Поэтому педагогу необходимо первым идти на контакт и самому стараться вовлечь студента в разного рода мероприятия вуза или студенческие инициативы (иногда стоит просто привести студента туда «за руку»).

С другой стороны, не стоит быть слишком навязчивым и держать его «под колпаком», т.к. студенчество – это особое социально-духовное состояние молодого человека, и слишком сильное посягательство на его свободу может иметь негативные последствия.

При работе со студентами необходимо учитывать один из важнейших факторов, а именно где и в каких условиях они воспитывались. Поэтому важным этапом в работе со студентами-первокурсниками будет проведение первичной беседы, цель которой – сбор информации для определения направления и стратегии социально-педагогической работы.

Беседа может состоять из нескольких этапов.

1. Перед самой беседой необходимо ознакомиться с личным делом студента, узнать о родителях, составе и социальном статусе семьи, предыдущем месте учебы и ознакомиться с оценками, полученными во время вступительных экзаменов (ЕГЭ).

2. В начале беседы – выяснить общее эмоциональное состояние студента, узнать о его первых впечатлениях от учебы в вузе, о нынешнем социальном положении (поддерживает ли контакт с родителями \ родственниками), после – спросить о трудностях и проблемах настоящего времени (текущего периода).

3. Ознакомить студента с подробной информацией о правилах, установленных в вузе, с правами, предусмотренными Конституцией РФ, об общественных организациях, функционирующих в вузе.

4. По окончании беседы направить студента, по необходимости, на собеседование к специалисту (врачу, психологу, социальному педагогу и т.п.).

При этом одним из главных правил, которым должен руководствоваться куратор учебной группы в работе со студентами, является принцип «Не навреди». По возможности каждый студент должен чувствовать себя полноценным членом студенческого коллектива. Поэтому:

а) осуществлять контроль и содействовать в делах студенту стоит ненавязчиво и незаметно;

б) не стоит акцентировать внимание на социальном статусе некоторых студентов.

С момента поступления в вуз со студентами должна вестись интенсивная работа, т.к. именно первый семестр имеет важное значение для адаптации к обучению в вузе. Изменяется обстановка, привычный уклад жизни, круг общения молодого человека. Вчерашний школьник сталкивается со множеством проблем, о которых раньше и не задумывался. Поэтому задача куратора, психолога вуза, социального педагога, заместителя директора по воспитательной работе и других участников учебно-воспитательного процесса состоит в том, что-

бы помочь студенту освоиться в вузе и преодолеть все проблемы, связанные с периодом адаптации.

Куратор осуществляет контроль посещаемости занятий и академической успеваемости студентов. В случае проблем куратор проводит со студентом разъяснительную беседу с целью выяснения причин низкой успеваемости или пропусков занятий. При этом необходимо учитывать, что уровень подготовки студентов может различаться.

1. Если у студента проблемы с конкретным учебным предметом или преподавателем, необходимо выяснить причину возникновения проблем, выслушав мнение педагога, старосты и одногруппников студента.

2. В случае низкой успеваемости - направить студента на дополнительные занятия или привлечь успевающих студентов старших курсов, и проконтролировать результаты.

3. Если проблема – в отношениях с преподавателем – обратиться к психологу за консультацией.

4. Если у студента не складываются отношения с одногруппниками – обратиться за консультацией к психологу и пригласить его на кураторский час.

Необходимо помнить, что одна из главных целей социально-педагогического процесса состоит в том, чтобы воспитать самостоятельного и ответственного человека, способного в будущем самостоятельно разрешать возникающие перед ним проблемы [79]. Поэтому контроль и наблюдение за учебной и общественной жизнью студентов должен идти по убывающей – с каждым курсом они должны быть все менее заметными, давая простор целенаправленной активности молодого человека.

Адаптация первокурсника в вузе – первая, наиважнейшая задача куратора. На этом этапе куратору необходимо:

– узнать о своих студентах как можно больше: сначала заочно, по карточке абитуриента, потом во время встреч и бесед;

– создать в группе атмосферу доброжелательности, товарищества и взаимопомощи, выявить и подобрать актив группы;

– ознакомиться с условиями проживания студентов (особенно в общежитии).

Куратору с первых дней необходимо наладить контакт с группой и установить доверительные отношения со студентами. С целью получения первич-

ной информации о каждом студенте куратор предлагает заполнить анкету первокурсника (приложение Ж).

Второй задачей куратора является информирование студентов о возможности самореализации в вузе. С помощью кураторских часов первокурсники получают возможность правильно сориентироваться в новой для них обстановке и, самое главное, в этот момент закладывается основа патриотизма к своему учебному заведению, отделению; происходит знакомство с богатыми традициями вуза.

Первая сессия для студента – всегда стресс, и проведение для первокурсников методического семинара «Моя первая сессия» (начало декабря) явилось бы большим подспорьем и снизило бы студенческие переживания.

Актуальность профилактики наркомании и ВИЧ-инфекции не подлежит сомнению, и куратор при поддержке социального педагога и воспитательного центра может выступать с инициативой проведения лекций и бесед в группе силами специалистов по профилактике этих явлений [80].

В современных условиях патриотическое воспитание студенчества целесообразно начинать с воспитания корпоративного сознания. Прививая любовь к своему отделению, вузу, подчёркивая неразрывность интересов отрасли и государства, мы воспитываем патриотов своей Родины. Работа всего коллектива вуза должна быть направлена на формирование этого мировоззрения, и здесь очень важна координация деятельности всех сотрудников и служб (посещение культурных мест города, области: музеев, выставок, театров; проведение юбилеев, тематических вечеров, встреч с выдающимися людьми, поездки по родному краю, конкурсы рефератов и т.п.). Немаловажно воспитание у студентов уважения и доброжелательности к людям других взглядов, национальностей, вероисповеданий.

3.3 Создание модели успешной группы

В исследовательской работе, проведенной студентами, было выявлено, что, начиная с третьего курса, вместе с ростом количества студентов, обучающихся на «отлично», возросла и доля студентов, обучающихся на «удовлетворительно» – т.е. происходит «расслоение» группы студентов на подгруппы по успеваемости [19]. Дальнейшее обучение подтверждает сформировавшуюся тенденцию, основной причиной которой явилось снижение мотивации к полу-

чению знаний, поскольку они, по мнению студентов, не служат единственной основой формирования требуемых компетенций.

Попадая на практику, студенты обнаруживают, что осваивать современное сложное оборудование и технологии приходится не путем передачи опыта и навыков, а, поскольку нарушилась преемственность профессиональных кадров, путем самостоятельного изучения нормативно-технической документации и, собственно, технологического оборудования, — это у «знатоков ЕГЭ» вызывает панический страх, отнюдь не мотивируя к получению соответствующего профильного образования [29].

Если профессиональные навыки, получаемые в процессе обучения, по мнению студента действительно необходимы для будущей деятельности, у него имеется стимул к учебе; если же он полагает, что большая часть из того, что он изучает, впоследствии ему не пригодится, то мотивация к получению знаний и развитию навыков значительно снижается. Иначе говоря, с точки зрения студента, профессиональные компетенции должны включать формирование у него реальной «картины мира», социально-психологических ценностей и, в этом контексте, получение теоретических знаний.

Итак, имеем на выходе образовательного процесса контингент студентов, допущенных к итоговой государственной аттестации и обладающих определенным объемом знаний, умений и навыков, полученных за весь период обучения. Этот уровень компетенций в значительной степени зависит от уровня требований к качеству выпускных квалификационных работ и не является постоянной величиной.

При этом требования потребителей, которыми, в итоге, являются работодатели, в основном, руководители и менеджеры предприятий сфер материального производства и оказания услуг, неуклонно повышаются, что обусловлено внедрением современных технологий, усложнением технологического оборудования, повышением интенсивности труда; их основные требования:

необходимый и достаточный уровень теоретических знаний и умений для понимания специфики выполняемой работы и осознанного её выполнения, проверяемый в процессе собеседования;

необходимый уровень практических навыков и приемов по предлагаемой профессии и должности, определяемый по результатам испытательного срока;

определенный уровень здоровья для выполнения конкретного вида работ, устанавливаемый медицинской комиссией;

минимально необходимый уровень общей культуры, коммуникабельности и дисциплины для соответствия принципам (правилам) корпоративной культуры компании;

личная заинтересованность работника (сотрудника) в эффективной работе организации, обеспечивающей его гарантированной (стабильной) заработной платой и социальным пакетом.

Естественным решением для соответствия выпускников этим требованиям является поддержание уровня требований к их компетенциям, при снижающемся уровне знаний абитуриентов, является повышение эффективности подготовки студентов. Это заключение подтверждает и многолетний личный практический опыт на производстве, показывающий, что несоответствие, создающее разрыв между реальным уровнем готовности выпускников и предъявляемыми требованиями работодателей, в значительной степени зависит от образовательного процесса и должно там преодолеваться.

Какова же роль педагога в таких условиях? Оценивая своих учителей с точки зрения компетентности, не в каждом случае можно было бы сказать об их высоком профессионализме, но об увлеченности, уважении личности подопечного, самоотдаче – безусловно. Этим, в первую очередь, притягивают и побуждают к познавательной деятельности лучшие из педагогов [30]. И в таком случае уже не столь существенна разница в исходном уровне подготовки обучающихся, тем более, что она нивелируется в процессе сотрудничества или, как принято говорить, «субъект – субъектных» отношений, поскольку студент становится субъектом познавательной деятельности, а не объектом педагогического воздействия.

В таких условиях немаловажным обстоятельством, способствующим развитию личности, следует назвать доверительные отношения между преподавателем и студентом: последний, ощущая морально-психологическую поддержку со стороны педагога, более раскрепощен и значительно чаще склонен проявлять и совершенствовать свои лучшие качества. И напротив, скептическое, негативное отношение либо существенно снижает познавательную инициативу учащегося, подавляя его, либо провоцирует на протестное поведение.

Этому есть множество примеров. Если в трудовой деятельности человека оценивают как хорошего руководителя по следующим основным качествам: ум и интеллект, компетентность и квалификация, профессионализм — то ученик (студент), прежде всего, «оценивает» своего наставника совсем по другим, скорее «гуманным критериям»: отзывчивость, понимание, сочувствие, а уже во вторую очередь по профессиональным качествам.

В этом контексте важную роль играет «институт» классных руководителей и кураторов, поскольку большинство абитуриентов приводится за руку родителями и оказывается недостаточно готовым к новым условиям дальнейшего образования; отсюда задача современного педагога – тактично и последовательно ориентировать подопечного в нужном направлении самообразования, уделяя достаточное внимание гуманизации своей деятельности.

Как известно, успешная группа может представлять собой совокупность студентов, разных по способностям, интересам, уровню подготовки и, соответственно, готовности восприятия, которая, объединяясь в достижении общих целей формирования требуемых компетенций, успешно овладевает необходимыми знаниями и навыками благодаря групповым и межгрупповым коммуникациям и профессионально разработанным преподавателями методикам по их формированию в образовательной среде и закреплению в условиях, приближенных к реальным.

Ранее отмечалась работа по оценке успеваемости студентов с первого по пятый курс по итогам первой контрольной недели; в качестве объекта изучения были взяты результаты рейтинговой контрольной недели студентов направления подготовки «Управление качеством», в качестве предмета – средний балл, в качестве инструмента исследования было взято программное обеспечение SPSS. Полученные выводы подтверждаются аналогичными расчетами по результатам других контрольных недель: выявленное снижение среднего балла на пятом курсе и дифференциация студентов по рейтинговой оценке указывают на общее снижение успеваемости всей группы; основная причина – отсутствие стимула к получению знаний. В качестве рекомендаций, в частности, было предложено:

а) разработка в учебном заведении фонда оценочных средств для контроля качества подготовки студентов в соответствии с рекомендациями ФГОС 3 применительно к конкретным дисциплинам;

б) переход на деятельностную парадигму с большим разнообразием видов учебных занятий и вовлечением студентов в процесс оценки и самооценки достижений;

в) введение в образовательный процесс процедуры формирования портфолио.

На наш взгляд, успешная группа предоставляет собой некую систему, в которой ключевую роль играет, прежде всего, преподаватель, а также неформальные лидеры групп. Опыт работы указывает на существенное значение умения куратора группы наладить коммуникации с ее неформальным лидером (лидерами); если формальный и неформальный лидер – одно лицо, например, староста, то вокруг него формируется костяк группы. Отсюда первостепенная задача педагога – выявить неформальных лидеров коллектива, помочь установить им взаимопонимание и предоставить возможность создавать свои группы по интересам (микрокоманды и т.п.) по принципу производственных микроструктур, акцентируя на главную цель – образовательный процесс.

Например, в нашем ВУЗе: это локомотивная или ремонтная бригада, бюро качества или маркетинга, экономическое бюро – с конкретными трудовыми функциями. На первых курсах, в основном теоретически, но используя реальную производственную документацию: рабочие чертежи деталей, карты техпроцессов и контрольные карты, должностные и технологические инструкции, сметы – в последующем закрепляя навыки работы с ней на учебной и производственной практиках.

Поскольку успех таких групп во многом зависит от мотивации их лидера на познавательную деятельность, надо уделить первоочередное внимание стимулированию его активной жизненной позиции. Несомненно, это требует изменения роли кафедры и, в первую очередь, куратора группы. Целями кафедр должны стать поиск и внедрение в образовательный процесс актуальной документации по дисциплинам, формирование навыков конспектирования проведением конкурса конспектов, разработка необходимых наглядных пособий, тренажеров.

Портфолио, как целостная совокупность материалов, разрабатываемых студентом посредством выделения и оформления процессуальных и результативных характеристик своей учебно-профессиональной, коммуникативной, социальной и других видов деятельности, позволяет в вариативной форме предъ-

явить образовательные и иные достижения, демонстрируя все свои способности и достоинства и определяя направления профессионально-личностного развития, и является важным элементом компетентностного подхода к образованию.

В качестве критериев и показателей оценки портфолио выступают компетенции, приведенные в основной образовательной программе соответствующего направления подготовки и которые студенты могут продемонстрировать через содержание портфолио.

Структура и функции портфолио, порядок его формирования и требования к предоставлению и презентации кратко изложены в работе.

Являясь одним из альтернативных средств оценивания учебно-профессиональных достижений студента, а так же самооценивания им своих результатов, портфолио позволяет решать следующие основные задачи:

а) способствует повышению мотивации к своим образовательным достижениям;

б) способствует накоплению опыта деловой конкуренции и повышению конкурентоспособности будущего специалиста;

в) способствует развитию самообразования для формирования профессиональных компетенций;

г) способствует развитию умения объективно оценивать и презентовать уровень своих профессиональных компетенций и личные качества.

Создание модели успешной учебной группы является одним из приоритетных направлений деятельности в учебном и воспитательном процессе образовательной организации. Прежде чем рассматривать работу студенческой группы необходимо обратить внимание, что в настоящее время успешное обучение, как качественная характеристика, претерпела изменение. Это объясняется тем, что ранее под успехом понимали личный вклад в общее дело, но в настоящее время главный критерий успеха в обществе – это личная известность или всеобщее признание и богатство.

В российский менталитет делается попытка внедрения критериев западного образа успеха личности, где культ составляет индивид и его потребности, их базовое удовлетворение, что входит в противоречие с особенностями российского взгляда на успешность человека. Исторически в России главным было не личное обладание капиталами, а благотворительность представителей купеческого сословия. К примеру, в истории России до 1917 года можно привести

примеры представителей родов Третьяковых, Рябушинских, которые много времени, сил и финансовых средств уделяли благотворительности и меценатству [63].

Менталитет является консервативным по своей сути, поэтому для избегания внутреннего конфликта в человеке необходимо учитывать историческую реальность и особенности критериев успешности в общественном сознании в России.

В настоящее время встречаются «новые» черты российских студентов, где доминирует неприязнь к общественным социальным нормам и на базе этого складывается демонстративная грубость, а также «принципиальная беспринципность», пренебрежение духовными законами и принципами, в соответствии с которыми Россия развивалась на протяжении тысячи лет.

Часто от студентов можно услышать, что образование не нужно, нужна лишь корочка о выпуске из высшего учебного заведения, а всё остальное решают связи. Подобные суждения являются признаками культурно-нравственной деградации, снижения правового и нравственного сознания. Такая тенденция не единственная в определении критерия «успешности учебной группы». Предпосылки к этому сложились и в самих образовательных организациях, где предметное обучение студентов доминирует над социальным и патриотическим воспитанием.

Одним из решений выше обозначенных проблем является формирование модели успешной группы студентов. Причём формирование и функционирование студенческих групп носит воспитательную и развивающую роль, так как группа подразумевает под собой долговременный проект сроком до 4-5 лет и более при сохранении профессиональных связей в будущем.

Долговременное «партнёрство» студентов в группе с особым социальным устройством, где отдельный индивид вступает в многоплановое межличностное взаимодействие приводит к увеличению возможности развития способностей у каждого студента.

У студентов появляется возможность достижения личного успеха не через систему действий с нарушением социальных норм, а благодаря полезной деятельности для всей группы в целом. В этом случае проявляется в полной мере эффект синергии или взаимное усиление в результате согласованной работы участников процесса. Психофизические возможности студентов учитываются

также в деятельности преподавательского состава, поэтому взаимная координация и усилия обучающихся и обучаемых приводят к повышению эффективности учебного процесса.

Учебная группа или студенческая группа относится к категории малых групп и имеет специфические особенности, а именно: успешное формирование личности; выявление основных качеств личности; возможность изучения отдельной личности в рамках её группового содружества.

Поэтому формируя учебную группу нужно опираться на её составные аспекты в общей структуре:

а) социальная направленность, организованность и подготовленность, которые отражают идеологическую, управленческую и профессионально-деловую сферу групповой жизни;

б) личностные качества, то есть совокупность интеллектуальных, эмоциональных и коммуникативных составляющих;

в) общие групповые качества, то есть интегративность группы, лидерство внутри группы, групповая активность.

Учёт этих аспектов способствует формированию успешной группы, которая сможет пройти в своём развитии все уровни, то есть от низшей формы или диффузной группы до высокоорганизованного коллектива.

Соответственно при комплектовании студенческих групп, необходимо оценивать состояние социально-психологических качеств личности студентов, которые влияют на успеваемость.

При этом работая в малых студенческих группах необходимо учитывать не только возможность мотивации студентов на исследование поставленной проблемы, но и дать возможность высказаться каждому участнику, в том числе и малоактивному. Это связано с тем, что в идеале малым студенческим группам, как микросистемам, нужно с уважением относиться к взглядам друг друга, даже если не согласны с ними. В малых группах обсуждаются идеи, предложенные их участниками, а не сами участники, которые их высказали. Каждый участник, даже защищая свою точку зрения, открыт для восприятия чужих идей, мнений и интересов других участников. Возникающие разногласия должны разрешаться мирным путём [61].

Рассматривая учебную группу с позиции социологии, необходимо выделить, что отношения и взаимодействия, которые складываются в коллективе,

ориентируются на цели, задачи, мотивы и способы достижения целей, то есть определяются социально значимым содержанием совместной деятельности студентов.

При формировании модели успешной учебной группы необходим учёт деятельности студентов-лидеров, которые своим поведением провоцируют всех к интенсивному достижению внутригрупповых целей для обеспечения успеха группы в целом. Но есть и отрицательная сторона внутригруппового лидерства, основанная на том, что помимо формального лидера (старосты группы) возможно и образование неформального лидерства (оппозиции). Тем самым происходит процесс образования подгрупп в общей группе, то есть каждая вновь образованная подгруппа относительно обособлена и имеет свой особый стиль отношений. Подобные явления довольно часто встречаются на практике. Они могут быть нейтральны, а могут носить и отрицательный характер, нанося вред всей группе.

Поэтому при изучении теоретических и практических аспектов функционирования учебной группы необходимо учитывать неоднородность групп и способствовать либо объединению подгрупп с общей группой на здоровой деловой основе, либо направлять деятельность подгрупп в нужное русло, тем самым способствуя повышению организованности учебного коллектива в целом. При этом проявляется такое свойство группы как системность, то есть совокупность элементов (студентов), находящихся в отношения и связях между собой и образующих единой целое.

Рассмотрение системного подхода относительно группы позволяет отметить, что лидер должен обладать свойством эмерджентности, то есть наличием таких личностных качеств, которых нет у других членов коллектива. Поэтому и выбор лидера/старосты группы должен осуществляться в соответствии с параметром эмерджентности.

В процессе создания модели успешной учебной группы необходимо выделить входящие, выходящие параметры, а так же инструментарий для достижения поставленной цели.

Входящие параметры: возраст студентов, общие интересы, ценности студентов, жизненный опыт студентов, морально-психологическое состояние студентов, социальный статус семьи в обществе.

Инструментарий: использование принципов и методов тимбилдинга (англ. Team building – построение команды) применительно к учебной группе.

Выходящие параметры: общая социальная и учебная направленность группы, активность в учебной и научно-практической деятельности, разработка показателей оценки работы индивида в студенческой группе, разработка комплексной оценки деятельности учебной группы, комплексная оценка деятельности учебной группы.

Данная модель представлена на рисунке 17.



Рисунок 17 – Модель создания успешной учебной группы

Важным аспектом в создании модели успешной учебной группы является планирование деятельности группы. В последние годы актуальным направлением стало использование системного подхода в разработке плана процесса обучения и воспитания студентов для обеспечения целенаправленности, управляемости и эффективности.

Рациональный обучающий и воспитательный процесс предполагает тщательно спланированную деятельность преподавательского состава и студентов. При этом необходимо использовать тематическое планирование для определения рациональности путей реализации образовательного и воспитательного процесса. Следовательно, ключевым моментом для достижения успешной работы учебной группы является составление тематического плана работы, кото-

рый обеспечит оптимальное усвоение программы, интеллектуальное развитие студентов и их всесторонне воспитание с включением в научно-практическую работу.

Важным моментом в исполнении плана деятельности – это получение обратной связи от студентов в отношении оптимального функционирования учебной группы. Формализованными критериями эффективности деятельности малой группы студентов является успеваемость (результаты рейтинговой оценки в течение семестра и на экзамене), количество научных публикаций, участие в конференциях и олимпиадах.

Планирование учебных и воспитательных процессов на первых курсах обучения осуществляет куратор-наставник из числа опытных преподавателей, так как его педагогические способности и воззрения являются системообразующим фактором группы. Куратор группы способен объективно осуществлять анализ умений и возможностей своей группы, тем самым корректируя и координируя деятельность студентов в учебной и научно-практической деятельности.

Миссия куратора заключается, прежде всего, в помощи студентам в правильной организации их учебной и внеучебной деятельности, в понимании места и роли вуза в социальном пространстве, что способствует повышению качества подготовки будущих специалистов.

Частными задачами здесь выступают: адаптация студентов к новым условиям воспитательно-образовательной среды; закрепление мотивации на получение профессионального образования; содействие активному участию в образовательном процессе; контроль за посещаемостью, успеваемостью; информирование о проводимых в вузах научных мероприятиях – конкурсах, конференциях, олимпиадах; выявление проблем организации досуга, в том числе и решение бытовых проблем, определение форм и содержания проводимых культурно-массовых мероприятий.

Деятельность кураторов – связующий элемент в объединении творческих усилий педагогов и студентов, диалоге между администрацией факультета, вуза и студенческой группой, между вузом и семьей студента, между педагогическим коллективом и студентом [77].

Таким образом, можно рассмотреть классификацию учебных групп соответственно уровню социально-психических качеств.

1) Учебная группа высокого уровня: характеризуется деловыми, творческими и нравственно-духовными качествами с чётко выраженной структурной иерархией в каждой сфере.

Под деловыми качествами понимается наличие ответственности, принципиальности, «здоровое» сотрудничество; под творческими способностями рассматривают новаторство, энтузиазм; в нравственно-духовных качествах ведущая роль отводится доброжелательности, честности, дружелюбию.

При этом в группах высокого уровня все цели основаны на активности, творческой энергии группы, духовных нужд (литература, музыка, искусство). В такой сформированной группе наблюдается коллективная направленность, дружба, ответственность каждого студента за весь коллектив, деловое сотрудничество. Тем самым такая форма образования студенческого коллектива носит в себе бескорыстную помощь среди студентов.

2) Учебная группа выше среднего развития. В такой группе также представлены деловые, творческие и нравственные качества, но только их состояние ниже чем у учебной группы высокого уровня.

В деловых качествах выделяется деловитость, сотрудничество, коллективизм, ответственность. Творческие качества носят прагматичный оттенок, но выделяют прогресс, новаторство, целеустремлённость при недооценке увлечённости, оптимизма, энтузиазма. Аналогичная ситуация и в оценке нравственных качеств на передний план выходят – наличие условий для профессионального и культурного роста, поощрения, социальная защищённость. В основе направленности активности лежат такие групповые признаки, как устойчивость групповых интересов, постоянное осуществление своих интересов на деле, активность, творческая энергия группы.

3) Учебная группа среднего развития. Группы обладают целостной системой деловых, творческих, нравственных качеств. Однако в систему иногда входят не только позитивные, но и отдельные негативные качества: безответственность, формализм, апатия, лживость, инертность и пассивность группы в целом.

В таких группах уже сложилась тенденция на дифференциацию ценностных оценок отдельных их качеств: в деловых качествах выделяются как наиболее значимые ответственность и принципиальность, в творческих – нова-

торство, увлеченность и оптимизм, в нравственных – дружелюбие, честность и социальную защищенность.

Направленность активности базируется на стремлении к общей цели, желании общаться и сотрудничать с членами группы и другими группами.

Группа этого типа заметно отличается среди других групп своей индивидуальностью. Однако ей бывает трудно до конца собрать свою волю, найти во всем общий язык, проявить настойчивость в преодолении трудностей, у некоторых членов группы не всегда хватает сил подчиниться коллективным требованиям. Недостаточно проявляется инициатива, не столь часто вносятся предложения по улучшению дел не только в своем коллективе, но и в том основном коллективе, в который данная группа входит, как его часть.

Это достаточно организованные и сплоченные группа, но она активна, прежде всего, в собственных интересах, может проявлять групповой эгоизм, противопоставлять себя другим группам, строить межгрупповые отношения на основе конкуренции, соперничества.

4) Учебные группы ниже среднего развития. Система деловых, творческих и нравственных качеств представлена фрагментарно. Качества проявляются в форме безответственности, формализма, приспособленчества, равнодушия, консерватизма.

Вместе с тем в основе направленности активности группы лежит обнадеживающая позитивная установка: «актив, ядро группы ведет группу на лично-стно значимые и социально полезные дела, в группе существует справедливое отношение ко всем членам группы», что можно рассматривать как социально-психологический механизм формирования целостной позитивной системы деловых, творческих и нравственных качеств группы.

Такая группа принимает заданные цели и включается в заданную деятельность, которая дает ей возможность эпизодически проявлять инициативу. Управлять такой учебной группой трудно, потому что она пассивна, часто не реализует общих целей и задач. При получении новых заданий оказывает сопротивление, пытается отложить их выполнение под видом любых отговорок или переложить на другие коллективы. Личность в такой учебной группе проявляет себя слабо.

Для оценки уровня состояния социально-психологических качеств студентов, возможно, использовать метод анкетирования. А непосредственный

анализ деятельности групп и выявление наиболее успешной можно произвести через применение систему ключевых показателей или KPI (Key Performance Indicators).

Таким образом, в современной действительности общество ожидает появление не просто специалистов-исполнителей, а компетентных профессионалов, которые способны не только использовать свой запас знаний, умений и навыков, но и развить все сферы социальной деятельности. В настоящее время к выпускникам предъявляют такие требования как: мобильность, способность стремительно и эффективно адаптироваться к изменяющейся окружающей среде, а также активное сотрудничество в различных сообществах.

Следовательно, важно реализовать концепцию воспитательной работы вуза, через создание модели успешной учебной группы. Формирование и становление личности студента в коллективной среде должно рассматриваться как одно из приоритетных направлений. Одной из целей совершенствования высшего образования является подготовка социально активного поколения выпускников, которые способны творчески мыслить, выходя за рамки предложенного, через саморазвитие и самопродвижение, используя возможности группового творчества.

4. Учебная деятельность выпускающей кафедры

4.1. Характеристика коллективных форм обучения студентов железнодорожного вуза

Коллективная форма обучения, так небрежно отброшенная на рубеже 90 гг. как идеологически несовместимая с рыночными условиями и якобы противопоставленная индивидуальной подготовке, на деле необходима, так как в противном случае невозможно формирование навыков создания коммуникаций, без которых неэффективны ни производственный процесс, ни творческая деятельность.

Это обусловлено тем, что творческий процесс является индивидуальным, присущим личностям с аналитическим складом ума, такие люди, как правило, мало приспособлены к другим видам деятельности – задача других участников творческой группы заключается как во всесторонней объективной критической оценке изложенной идеи, используя различные инструменты управления каче-

ством и прочие технологии и методы оценки, так и в её в практической реализации.

Не случайно А. Маслоу в «Дальних пределах человеческой психики» в числе других характеристик, в которых проявляется самоактуализация личности, сформулировал способность к пониманию других людей, внимание, доброжелательность к ним, – в принципе невозможные без группового взаимодействия.

В узком смысле, инновационная деятельность – процесс, в котором изменяется характер сотрудничества педагога и учащегося; процесс, в котором ориентация делается не на индивидуальные, а на групповые формы обучения [32].

До сих пор основным источником передачи информации и способом коммуникации педагога и студента остается лекция [41] – поэтому важно, чтобы её формы были разнообразными и соответствовали как преподносимому материалу, так и составу аудитории: первому и выпускному курсам, наверняка, материал должен подаваться по-разному с постепенным переходом к проблемным вопросам и использованию интерактивных технологий [20].

Студенты будут иметь возможность приучаться работать либо самостоятельно, либо в маленьких коллективах, что рано или поздно должно привести к созданию условий возникновения самоорганизации их коллективной деятельности.

За преподавателем остается задача направления познавательной деятельности группы на заданную тему. На старших курсах – это вовлечение студентов в разработку и реализацию проектов, участие в конкурсах и конференциях [31], в результате чего будут формироваться необходимые компетенции, существенно повышающие конкурентоспособность будущего выпускника на вакантное место.

Новые стандарты образовательного процесса, «Закон об образовании в Российской Федерации», однозначно подчеркивая важную роль текущего и промежуточного контроля знаний и умений студентов, потребовали разработки и внедрения фондов современных компетентностно-ориентированных оценочных средств [33], в том числе с участием студентов [34]. Как пишут авторы работы [70] педагогическая диагностика решает следующие задачи:

- а) сравнение достигнутых результатов студента с прежним его состоянием;
- б) анализ причин отклонения в знаниях учащихся;

- в) прогнозирование его достижений в будущем;
- г) интерпретация и оценка достижений учащихся;

д) доведение результатов диагностики до сведений учащихся, с целью воспитательного воздействия на каждого ученика сообщаемых результатов диагностики и повышения мотивации к учёбе слабоуспевающих.

Само диагностирование включает в себя контроль, проверку, оценивание, накопление и анализ статистических данных, выявление динамики и тренда, прогнозирование дальнейшего хода событий. Большую роль в этом играют современные информационные технологии и оборудование.

Известно, что компании, использующие принципы СМК, отмечают информационные технологии как основной фактор, который принес им успех в повышении качества: инновации последних лет в области вычислений, измерений и коммуникаций существенно расширили их возможности по проведению измерений и принятию решений. И напротив, главной проблемой для компаний, формально применяющих принципы менеджмента качества, является недостаток соответствующих информационных систем для обеспечения оценки и повышения качества их деятельности.

Программное обеспечение в управлении качеством образовательного процесса – это категория технологий, которые используются производственными предприятиями с целью управления получением высококачественной продукции, поскольку изначально сфера материального производства формировала и совершенствовала принципы менеджмента качества, впоследствии адаптированные к сфере услуг.

Сочетание особенностей и специфики преподавания управленческих дисциплин студентам инженерных специальностей и специфических деталей операционной деятельности ОАО «РЖД» приводит к тому, что умение преподавать дисциплину посвященную аспектам управления предприятием требует подхода принципиально отличающегося от традиционных методов обучения. Немаловажно еще и то, что любое управление имеет смысл только в аспекте привязки к конкретному объекту, и результативное изучение управленческих дисциплин возможно только на практических примерах адаптированных для понимания студентов, но в то же время отражающих практические моменты формирования и реализации отдельных управленческих решений.

Требования к этим практическим примерам вполне очевидны: наглядность объекта, его исчислимость и возможность оперирования фактами. Вместе с тем, практический опыт обучения управленческим дисциплинам показывает, что в качестве требований к объектам следует также отнести возможность развития и принятия обоснованного нестандартного решения основанного на экстраполяции полученных в ходе активных методов обучения результатов [76].

В этой связи представляется существенной проблемой то, что студенты в своей массе не обладают на момент изучения управленческих дисциплин не обладают прикладными навыками в какой бы то ни было отрасли экономики, соответственно возможность практически продемонстрировать аспекты формирования и принятия управленческого решения на предприятии существенно ограничены.

ОАО «РЖД» за последние пять лет принято около 50 документов, которые внесли существенные изменения в действующую нормативную базу по управлению персоналом, в том числе и в области повышения квалификации. Эти документы направлены на формирование единой политики в области управления персоналом и повышение эффективности системы управления персоналом. Реализация компанией стратегических задач позволила обеспечить потребности отрасли в квалифицированном персонале, создать в рамках реформирования отрасли новые управленческие вертикали с выделением дочерних и зависящих от компании обществ. В ходе реализации задачи обеспечения эффективного развития кадрового потенциала в отрасли произошли существенные изменения в организации обучения работников кадровых служб.

С целью дальнейшего совершенствования корпоративной системы управления персоналом, повышения профессиональной и корпоративной компетентности руководителей и специалистов по управлению персоналом было принято решение об организации непрерывного дополнительного профессионального образования руководителей и специалистов по управлению персоналом Холдинга.

Распоряжением ОАО «РЖД» была утверждена Целевая Программа «Создание системы непрерывного дополнительного профессионального образования руководителей и специалистов по управлению персоналом ОАО «РЖД», предусмотрено обучение руководителей и специалистов по управлению персо-

налом по категориям и преподавателей транспортных вузов, утверждены сроки прохождения обучения.

В рамках высшего железнодорожного образования реализуется целый набор методов коллективного обучения. Флагманом обучения выступает АНО «Корпоративный университет ОАО «РЖД», где в виде приоритетных направлений определено:

- а) проведение дистанционного обучения с помощью специально разработанных электронных курсов;
- б) проведение тестирования обучающихся;
- в) размещение информационных материалов для обучения, в том числе, специально разработанных электронных учебников;
- г) проведение вебинаров и организация проектной работы слушателей.

Следует понимать, что представленные формы обучения ориентированы на работников структурных подразделений ОАО «РЖД». Применение данных методов к системной подготовке специалистов в высших учебных заведениях, в том числе ОмГУПС сталкивается с рядом проблем, такими как отсутствие у студентов практического опыта, прикладных навыков операционной деятельности. Сказанное выше подтверждается тем, что Корпоративный университет проводит периодические мероприятия для активной части студенчества в виде очных семинаров и мастер-классов, что не может рассматриваться в качестве системной подготовки. Необходимо использование активных форм обучения внутри вуза.

Мониторинг образовательных учреждений высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку для нужд ОАО «РЖД» позволил выделить следующие формы коллективного обучения помимо, представленных выше: разработка и презентация проектов по теме обучения; проведение групповых тренингов и мозговых штурмов; организация деловых игр.

В соответствии с существующими рабочими программами и учебными планами, приблизительно в 30% программ, предполагающих изучение управленческих дисциплин, предполагается использование данных методов.

Анализ внутренней документации ФГБОУ ВО ОмГУПС, показал, что какие либо прямые требования по организации и проведению коллективных форм обучения отсутствуют. В качестве косвенных требований можно определить:

а) требование об обязательности использования коллективных форм обучения как формы формирования профессиональных компетенций;

б) требование об использовании активных форм обучения в процессе освоения дисциплины и формирования компетенций;

в) требование о соответствии формата проведения коллективных форм обучения графику и форме образовательного процесса.

Таким образом преподаватель при разработке коллективных форм обучения не стеснен конкретными рамками организации учебного процесса.

Оценка авторов позволяет с уверенностью утверждать, что преподавание теоретических основ дисциплин, связанных с управлением, процессами принятия решений, не является сложной задачей. Но эта относительная простота приводит к сложности формирования компетенций.

Так, например, многократно наблюдаемая ситуация происходит, когда в процессе обсуждения кейсового задания, как формы коллективного обучения, посвященного продвижению услуг, предлагаемых ОАО «РЖД», приходится слышать «типовой» ответ – необходимо только увеличить затраты на рекламу. Но какой тип рекламы, как она должна быть сформирована, какой должен быть сделан акцент – студент объяснить зачастую оказывается не в состоянии. А ведь именно в умении детализировать управленческое решение, его представлять и обосновывать перед аудиторией, доказывать реализуемость решения в конкретных условиях хозяйствования и заключаются управленческие компетенции студента.

В этой связи авторы видят в качестве приоритетной цели коллективных методов обучения вовлечение студентов в процессы генерирования и обсуждения идей, разработки обоснования и принятия решений, с обеспечением последовательности принятия решений, умения их оценивать в коллективе, организовывать работу коллектива.

В этом вышесказанного имеющая учебно-методическая литература дает лишь общее определение, что коллективные методы обучения предполагают получения навыков по бизнес-направлениям, связанным с поиску решений по выходу на новые рынки сбыта, создание и освоение новых продуктов, минимизацию себестоимости и другие немаловажные действия, связанные с коммерческим успехом организации.

Безусловно, это верные векторы развития предприятия. Однако представленные в учебной литературе, исходные материалы основываются на примерах, не имеющих отношения к практике управления процессами ОАО «РЖД» и происходили более чем 10-15 лет назад, в то время как для структурных подразделений ОАО «РЖД» срок в пять лет является практически пределом для объективного планирования. Как следствие практические навыки, основанные на ретроспективных данных и методах обучения априори не могут быть актуальными в условиях современной экономики.

Обобщая сказанное выше, организация коллективных методов обучения, на взгляд авторов должна быть ориентирована на три вопроса.

Какие практически навыки необходимо привить студенту для реализации данных компетенций?

Какие умения необходимы для освоения данных компетенций?

Какие практические навыки следует освоить?

Именно эти воплощение этих вопросов в учебный процесс являются наиболее сложными при изучении учебной дисциплины.

В отношении первого обозначенного вопроса общим ответом является факт, что обоснованность экономических решений предполагает достоверную техническую и коммерческую привлекательность направления или идеи. То есть необходим творческий взгляд на существующие в организации процессы, а также система учета и анализа ориентированная не только на оценку общих результатов деятельности организации, но и на оценку удельных затрат и результатов. Попросту говоря, руководство организации должно обладать широким кругозором и объективной информацией о состоянии дел в организации и отрасли для того, чтобы иметь возможность делать какие-либо выводы. В то же время, студент этой возможностью не обладает в силу времени и жизненного опыта, соответственно выводы, которые он может сделать, зачастую носят поверхностный характер. В первом приближении, безусловно, экономическая обоснованность идеи основывается на трендировании существующих экономических тенденций, выявленных на рынке.

Второй обозначенный вопрос предполагает наличие у лиц ответственных за принятие решений определенной степени креативности мышления. Действительно, лицо генерирующее идею, должно мыслить нестандартно. Но сама по себе возможность генерирования идеи является скорее особенностью мышле-

ния конкретного работника, а не воспитываемой чертой. То есть, отвечая на второй вопрос следует ориентировать студента на групповую работу.

Третий вопрос предполагает соблюдение приоритетов в деятельности организации. Наиболее общеупортебимые приоритеты – это коммерческая эффективность отдельных стратегических проектов и их сроки реализации. Поэтому ответ на данный вопрос предполагает ориентацию студента на эффективность решений.

Сформулированное описание ответов на вопросы позволяет сделать выводы о возможном применении активных форм обучения применительно к данным критериям освоения компетенций (приложение К).

Использование в течение последних 4 лет активных форм обучения в рамках управленческих дисциплин, позволило выделить следующие существенные моменты, препятствующие эффективному применению активных форм обучения.

1. Активные методы обучения рассматриваются как форма «облегченного» учебного процесса, не предполагающая существенной подготовки и активного участия.

2. Освоение исходной информации необходимой для реализации активных форм осуществляется непосредственно в процессе работы.

3. Отдельные моменты, существенные для получения навыков, нивелируются в ходе осуществления активных форм в силу отвлечения студентов.

Ответственность в проявлении негативных моментов описанных выше лежит в большей степени на преподавателе, реализующем данные формы обучения. Преодоление негативных моментов может быть достигнуто за счет предварительной наработки навыков по формированию умений.

Подводя итог вышесказанному, при организации коллективных форм обучения, следует ориентироваться на такие активные формы обучения как кейсы и деловые игры всех форм. Для кейса в качестве предварительной подготовки перед студентом в рамках традиционных форм обучения необходимо донести перечень вопросов, которые должны быть отражены по теме, а также привести пример 3-5 ситуаций с последующим разбором, основных составляющих.

Деловые же игры предполагают разработку и ведение статистических форм отчетности. Соответственно, необходимы предварительные занятия в ви-

де практикумов по формированию соответствующих навыков. Причем целесообразно привести несколько ошибочных форм для анализа, чтобы выработать у студента критическое отношение к анализу, и ориентировать на проведение мероприятий по анализу на базе собственных принципов.

4.2 Принципы индивидуализации при обучении студентов и организации научно-исследовательской работы

Признание необходимости коллективной формы обучения не означает, что индивидуальная форма обучения утрачивает свою актуальность. Напротив, полагая, что основная форма индивидуализации обучения студентов – это самостоятельная работа, когда каждый получает свое задание, при решении которого в большей степени проявляются его личные знания и умения, формируются необходимые навыки, новые образовательный стандарты регламентируют, что доля самостоятельной работы в программе подготовки бакалавра должна составлять не менее 50%.

Прежде всего, это практическое занятие (семинар, практикум) с использованием различных методов обучения с использованием индивидуальных или групповых заданий, на котором студенты могут добывать новые знания, или обобщать ранее полученные знания; кроме того, это работа внеаудиторная, когда студент сам принимает решение по той или иной проблеме.

Организация самостоятельной работы, в т.ч. исследовательского характера, имеет значение на всех этапах обучения, поскольку позволяет как преподавателю, так и студенту получить достаточно объективную обратную связь о текущем уровне подготовки, способствует формированию активной познавательной позиции студента, которая проявляется в его отношении к содержанию и процессу учебного процесса, в стремлении к эффективному овладению знаниями и умениями, в мобилизации волевых усилий на достижение учебных целей [45].

Общество, в котором знания становятся капиталом и главным ресурсом экономики, а главным капиталом личности – его квалификация, предъявляет новые требования к профессиональной школе; требуются люди, умеющие быстро устанавливать необходимые коммуникации в быстро меняющейся реальности, способные принимать оптимальные решения. Эти изменения неизбежно требуют иной организации процесса самостоятельной подготовки, обеспечи-

вающей высокую эффективность усвоения материала без участия преподавателя [35]. В таких условиях возрастающую роль играет способность давать самооценку своим достижениям по сравнению с результатами сверстников и рейтинговой оценкой.

Для увеличения доли выпускаемой наукоемкой продукции в рамках реализации программы импортозамещения, названной Президентом страны В. Путиным одной из ключевых, необходимо не столько увеличивать объемы финансирования научных проектов, сколько реализовать потенциал структур, которые могут содействовать развитию российского рынка инновационной деятельности; в условиях формирования экономики, основанной на знаниях, первоочередной задачей является интеграция науки и образования на базе ВУЗов, тогда результатом такой интеграции будет их инновационная деятельность.

Развитие инновационных технологий способствует реализации стратегической задачи – вывода конкурентоспособной продукции на мировой рынок; именно в развитии технологической среды, определяющей темп появления и освоения инноваций мы заметно отстаем – это отставание можно и необходимо преодолеть в первую очередь, и ведущую роль в этом может сыграть развитие инновационной деятельности ВУЗов.

В таком случае организация научно-исследовательской работы студентов (НИРС) в рамках студенческого научного общества (СНО) получит свой новый импульс, одновременно решая проблему формирования компетенций при обучении студентов. Задачей преподавателей в этом направлении может быть поиск и разработка тем, позволяющих выйти на исследовательскую деятельность студентов с возможностью выполнения проектного задания в команде. Это и аналитическая работа, позволяющая студенту закрепить полученные знания соответствующими навыками, это и практические предложения по совершенствованию работы организаций [21], инновационного развития региона.

Одной из прикладных форм организации НИРС может служить разработка необходимых наглядных пособий, видеопрезентаций, тренажеров (для технических специальностей и направлений подготовки), например, использование технологии 3D-принтера для производства деталей железнодорожной номенклатуры в условиях университета [22] и т.п.

При организации исследовательской деятельности нужно ясно понимать, что собственно творческий процесс является индивидуальным – задача педаго-

га найти креативно мыслящих студентов и сформировать вокруг них «рабочие группы» по различным направлениям деятельности.

Работа студентов в рамках СНО является продолжением и углублением учебного процесса и осуществляется как путем включения ее в учебный процесс, так и во внеучебное время. Ее основными целями являются: содействие повышению качества подготовки студентов, развитие творческих способностей, выявление и поддержка талантливой молодежи, а также формирование кадрового потенциала, наиболее подготовленного для исследовательской, проектной, производственной деятельности.

Для достижения этих целей планируется решение следующих задач: популяризация научно-практической деятельности в среде студентов, организация научно-практических студенческих конференций, конкурсов и иных мероприятий способствующих углублению знаний и навыков студентов, содействие в публикации и внедрении в практику результатов научных работ молодых ученых и т.д.

4.3 Оценка эффективности, результативности и качества обучения

В современном мире любая компания выживает и побеждает в жесткой конкуренции, если она мобильная, гибкая и умеет отличаться от других себе подобных. Успех и эффективность деятельности компании в большей степени определяются персоналом, его квалификацией, тем, насколько эффективно он использует свои знания, навыки и личностные качества, применяет полученные компетенции.

Не секрет, что эффективность, результативность и качество образования в России на сегодняшний день оставляет желать лучшего, несмотря на все усилия со стороны Министерства образования и науки и отраслевых управляющих министерств и федеральных агентств, а также самих образовательных организаций, находящихся в непрерывном процессе реформирования элементов своих образовательных и управленческих систем. Вопрос результативности, эффективности обучения, их оценки, создания предпосылок к их достижению является очень актуальным.

Эффективность, как известно, – это соотношение между желаемым результатом и средствами, с помощью которых этот результат достигается.

Результативность – мера эффективности, характеризующаяся достижением результата (цели) деятельности или степенью приближения к ней. Результативность определяется значениями показателей, отражающих достигнутый конечный результат.

Качество образования, согласно Федерального закона об образовании – это комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы [2].

Эффективность обучения – это уровень соответствия результатов обучения поставленным целям и ожиданиям сначала в рамках образовательных стандартов и конкретных учебных планов и рабочих программ дисциплин, а затем и предприятия, которое примет выпускника на свое рабочее место.

Любое обучение в целом призвано содействовать росту эффективности и производительности труда работников или формированию такого рабочего поведения, которое необходимо организации для достижения стоящих перед ней целей.

Эффективное обучение возможно, если все стороны (обучающие и обучаемые, администраторы и организаторы, будущие работодатели и другие заинтересованные стороны) осознают что оно основано на взаимоотношениях и представляет собой естественный процесс, индивидуально, требует определенных усилий всех сторон, должно доставлять радость и давать развитие и возможность творчества, быть тесно связано с практикой.

Для успешного достижения целей обучения необходимо создать благоприятные условия обучающимся, верно определить содержание обучения и выбрать средства, которые наилучшим образом позволят решить данные задачи, а также максимально использовать принципы, обеспечивающих высокую эффективность учебной деятельности.

Среди принципов, реализация которых обеспечивает высокую эффективность обучения можно выделить следующие [40]: учет исходного уровня знания обучающихся; формирование и поддержание высокой

мотивации к обучению; обеспечение слушателей полной и своевременной обратной связью об эффективности их обучения, повышающей мотивацию; практическая отработка получаемых знаний, навыков и компетенций в ходе обучения; апробация приобретенных знаний, навыков и компетенций в условиях, приближенных к реальным рабочим условиям; востребованность результатов обучения, и то, насколько ситуация на рабочем месте располагает к применению полученных компетенций.

На рисунке 18 представлены предпосылки достижения эффективности обучения.

Оценить конечную эффективность обучения достаточно сложно, поскольку не всегда удастся определить его влияние на конечные результаты деятельности той организации, где после окончания учебного заведения будет трудиться выпускник.

В целом результаты оценки должны давать ответы на три вопроса: достигло ли обучение тех целей, которые ставились? могло ли обучение быть более эффективным и результативным и за счет чего? каковы значение и ценность проведенного обучения?



Рисунок 18 – Предпосылки достижения эффективности обучения

Важной особенностью организации оценки эффективности обучения является необходимость охвата самых важных результатов и последствий и

тщательного продумывания системы оценки еще на стадии планирования программы обучения, что сейчас реализуется в рамках новых федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) третьего поколения.

Оценка эффективности и результативности обучения требует больших затрат времени и высокой компетенции специалистов, проводящих эту оценку, и многие организации – работодатели, да и сами вузы до сегодняшнего времени отказывались от такой оценки, полагаясь на то, что любое обучение приносит пользу и конечном счете оправдывает себя. Однако, уход от такой оценки и полагание только на общий положительный эффект в текущей рыночной ситуации не оправдан.

В требованиях проектов новых стандартов ФГОС 3+ прорабатываются возможности привлечения к осуществлению процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, а также экспертизе оценочных средств внешних экспертов: работодателей из числа действующих руководителей и работников профильных организаций (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет), а также преподавателей смежных образовательных областей, специалистов по разработке и сертификации оценочных средств [3].

Образовательная организация сегодня создает фонды оценочных средств, позволяющие оценить достижение запланированных в образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

Эффективность обучения – это не вопрос веры или убеждений, а вполне конкретные результаты, которые можно оценить количественно или качественно.

Для получения качественной оценки (на рабочем месте) можно сравнить профессиональную эффективность работников до и после обучения или сопоставить эти показатели с эффективностью (производственными показателями) работников, не участвовавших в обучении. На рабочем месте эффективность может быть оценена путем наблюдения за поведением сотрудника, а также на основе анализа результатов работы (улучшение качества работы, увеличение объема продаж, увеличение прибыли, уменьшение жалоб клиентов, уменьшение сроков исполнения и т.п.).

Оценка эффективности обучения может проводиться с использованием тестов, опросников, экзаменов, показывающих насколько увеличились знания

обучающихся, наблюдением за рабочим поведением прошедших обучение сотрудников, наблюдением за отношением обучающегося к изменениям, проводимым на предприятии, с помощью анкетирования обучающихся или в ходе открытого обсуждения и другими способами.

Возможна также количественная оценка. Но и она основана на относительных показателях, таких как удовлетворенность обучаемых учебной программой, оценка усвоения учебного материала и т.д.

В процессе обучения реакцию слушателей можно оценить методом наблюдения (степень активности, заинтересованности) либо опроса (наиболее запомнившиеся моменты, идеи, выводы). Степень усвоения знаний, как правило, определяется на основе тестирования, о характере изменений установок и навыков лучше всего свидетельствуют ролевые игры и презентации.

Эффективны анкетирование или групповые интервью, проводимые в учебной группе или в организации и позволяющие оценить качество программ по следующим показателям: практическая полезность курса, приемлемость методов, профессиональный уровень преподавателя – тренера, уровень организации занятий, общая оценка.

Оценку эффективности обучения могут осуществлять как обучающиеся, так и преподаватели, эксперты или специально созданные комиссии. Смысл оценки эффективности обучения состоит в том, чтобы полученная информация была в дальнейшем проанализирована и использовалась при работе над повышением эффективности.

Однако, при всей необходимости проводить обсуждаемое в данной статье оценивание нельзя забывать, что для достижения высокого качества образования необходимо, чтобы преподаватель и студент имели возможность строить эффективные взаимоотношения, имели время и желание совершенствовать свое мастерство и повышать уровень овладения компетенциями. Для этого оценивание не должно стать самоцелью и контроль не должен превратиться в тотальную систему, которая будет производить «защитное» поведение со стороны обучающихся.

Сама по себе разработка фондов оценочных средств, их формальное оформление и экспертиза, а также совершенствование не должно отвлекать преподавателя от его основной цели – поиска нового материала, новых улуч-

шенных форм преподнесения знаний, формирования компетенций, самосовершенствования и в культурном и в профессиональном контексте для того, чтобы быть примером для обучаемых, так как «ученик не выше учителя и довольно для ученика, чтобы он был как учитель его» [57].

Нельзя забывать, что сегодня, в погоне за эффективностью как желанием выполнить в короткие сроки большой объем работ, побыстрее получить и представить результат, поменьше потратив на это ресурсов, в системе управления ухудшаются характеристики качества [51].

Одним из направлений повышения качества процесса обучения в университете является налаживание межпредметных связей. Организация межпредметных (междисциплинарных) связей всегда была и остается проблемой в образовательных процессах. Не случайно, в менеджменте качества сформировался процессный подход, ориентированный на преодоление межпроцессных проблем, которые решаются на уровне «владельца» процесса.

В работе [36] отмечалось, что первая насущная задача планирования образовательной деятельности заключается в том, как наилучшим образом «вместить» все необходимые дисциплины в учебный план, вторая – как увязать их между собой и в необходимой последовательности, причем так, чтобы знания смежных предметов максимально эффективно использовались в освоении конкретной дисциплины в целях формирования компетенций, давая студентам системные знания, универсальные навыки и приемы. Такое увязывание позволит согласовывать дисциплины по тематике и последовательности изложения, попутно снижая нагрузку на обучающегося и давая ему возможность в итоге овладеть компонентами интегративной деятельности.

Особую роль в организации межпредметных связей образовательного процесса играют общекультурные компетенции, их исключение из перечня дисциплин прикладной и профессиональной направленности, на наш взгляд, является ошибочным: невозможно сформировать профессиональные знания и навыки будущего выпускника без создания соответствующих профессиональных коммуникаций.

Например, инженер-программист, будь он семи пядей во лбу по своей квалификации, вряд ли сумеет быстро и правильно разработать программу для обработки детали сложной конфигурации, если не будет говорить на «одном языке» с конструктором-разработчиком и оператором обрабатывающего цен-

тра, и не сумеет составить программу для спектрального анализа каких-либо нефтепродуктов с присадками, не находя общего языка с химиком-технологом и инженером спектрального анализа.

Организация инновационной деятельности студентов в не меньшей степени нуждается в наличии межпредметных связей учебных дисциплин: зачастую, именно на «стыке» рождаются новые решения либо существующие решения находят новое применение – это подтверждает история развития техники и её взаимозависимости и взаимообусловленности с наукой, в первую очередь, прикладной. Не надо забывать, что мы вслед за ведущими странами мира стремимся в постиндустриальное общество – отсюда первоочередная задача: формирование широкого мировоззрения будущих специалистов и гуманизации их профессиональной деятельности.

5 Профессиональная переподготовка и повышение квалификации выпускников университета

5.1 Проблема подготовки кадров в условиях рынка

Проблема подготовки кадров в условиях рынка продолжает оставаться актуальной, поскольку от качества подготовки во многом зависит эффективность работы отечественных предприятий. Переход России к рыночным отношениям в сфере экономики и производства потребовал переосмысления государственной политики в области образования. Без подготовки в России специалистов новой формации невозможно эффективное освоение новых технологий, а также кардинальное повышение производительности труда и создание конкурентоспособной страны на мировом рынке продукции.

Модернизация российской экономики и переход её на инновационный путь развития неразрывно связаны с обновлением производства и его материально-технической базы. Однако не менее важным является решение кадровых проблем, поскольку без подготовки специалистов новой формации невозможно ни эффективное и быстрое освоение новых технологий, ни кардинальное повышение производительности труда, ни создание конкурентоспособной на мировом рынке продукции [81].

Гуманитарное образование формирует научное мировоззрение, ценностные ориентации и жизненные позиции студенческой молодежи. Оно является

основным стержнем гуманитаризации всей системы высшего технического образования [26].

Современные условия развития общества ставят новые задачи перед высшим образованием – готовить специалиста, отвечающего изменившимся запросам общества. Молодые специалисты должны обладать большей, чем вчера, профессиональной мобильностью, что требует достаточно высокого уровня интеллектуальной деятельности. Это обусловлено особенностями новых социально-экономических условий и интенсификацией научно-технического прогресса. В новой образовательной парадигме студент становится субъектом познавательной деятельности, а не объектом педагогического воздействия. Диалогические отношения преподавателя и обучающегося определяют основные формы организации учебного процесса. Результатом становится активная, творческая деятельность студента [81].

Глобальность мышления, способность к анализу различных информационных потоков, готовность к творческому решению проблем – это важнейшие характеристики человека XXI столетия. Именно поэтому функции образования в современную эпоху значительно сложнее, чем простая передача опыта и знаний от поколения к поколению.

Выпускники обладают глубиной и широтой знаний, но в практической деятельности не проявляют гибкости, маневренности, вариативности решений, у них слабо развиты видение дальнейшей перспективы и реакция на изменение конкретной ситуации. В условиях адаптации к рыночным отношениям и жесткой конкуренции в сфере образовательных услуг перед вузами встала задача – выпускать специалистов, качество подготовки которых удовлетворяло бы потребителей на рынке труда. Результаты зарубежных и отечественных исследований свидетельствуют о том, что рынок часто не в состоянии предвидеть, в каких именно специалистах он будет нуждаться. Поэтому современный специалист наряду с фундаментальной подготовкой должен иметь такой уровень общекультурного развития, который позволял бы ему свободно и эффективно ориентироваться в разнообразной и динамично развивающейся действительности.

Конкурентоспособность современного специалиста зависит не только от овладения студентом будущей специальностью, но и от его разносторонней гуманитарной культуры, творческого мышления, воспитанности. Спецификой

высшего образования в техническом вузе должно являться не только освоение фундаментальных научных знаний, общеинженерных и специальных дисциплин, но и формирование технического, инженерного типа мышления, присущего инженерной области деятельности.

Для формирования инженерного мышления будущему специалисту необходимо умение проводить мысленные эксперименты, комбинировать различные чувственные образы на основе какого-то исходного понятия. Именно поэтому в новых условиях развития образования вопрос об усилении гуманитарной подготовки приобретает особую актуальность, так как никакие точные науки не могут сравниться с гуманитарной подготовкой по значимости и эффективности в формировании культуры человека, его нравственного образования. Наряду с инженерной и гуманитарной подготовкой высшее образование должно ставить своей задачей формирование, стремление личности к самореализации.

Высшее образование должно не только ориентировать студентов на подготовку к работе в условиях современных технологий, но и способствовать их выходу на новый уровень культуры, соответствующей этим технологиям. Аналогичную точку зрения высказывает Ю.Г. Фокин: «Несмотря на осваиваемую специальность технического профиля, выпускник вуза XXI века должен быть, прежде всего, субъектом культуры, носителем высокой нравственности и социальной активности».

В рамках выбранного направления исследования выделены следующие проблемы подготовки кадров в условиях рынка характерные для современного общества [46]:

а) система образования и повышения квалификации кадров не в состоянии удовлетворить требования, которые предъявляются к ней работодателями, будь то государство или бизнес. Мобильность трудовых ресурсов непрерывно усиливается, а учитывая, что вознаграждение за труд у нас и в развитых странах отличается существенно, лучшие кадры выталкиваются за границу;

б) на многих предприятиях бережное отношение к своим работникам не стало нормой управленческой жизни. В большинстве компаний нет ни программ развития персонала, ни продуманных систем мотивации, ни работоспособных схем поиска и оценки работников;

в) существующая система подготовки кадров, профессионально-технического образования не позволяет готовить специалистов, приспособленных к рыночным условиям функционирования экономики. При нынешних схемах подготовки, апробированных мировым опытом, на обучение таких специалистов необходимо 10-15 лет;

г) положение учебных заведений в России остается тяжелым, в вузах не хватает современного оборудования, новой учебной литературы, узкоспециализированных квалифицированных преподавателей, обладающих не только профессиональными знаниями в определенной области, но и методикой и психологией обучения;

д) подготовка будущих специалистов часто происходит без участия бизнеса;

е) во многих вузах практически свернут госзаказ на научно-исследовательские работы, снижается объем хоздоговорных прикладных научно-исследовательских работ;

ж) коммерциализация образования перекладывает необходимость несения расходов на профессиональное обучение с государства на предприятия, заинтересованных в компетентных работниках;

з) реформы 90-х годов сопровождались существенными потерями кадрового потенциала страны, прежде всего его физической, интеллектуальной, социальной и технико-технологической составляющих. Руководители государственных предприятий, а тем более частных фирм все чаще с тревогой говорят, что снижаются физические характеристики кадрового потенциала. Причины этого явления – в обнищании многих категорий работающих, ухудшении их здоровья, качества питания, уровня медицинского обслуживания и т.д. Вследствие разрушения социальной сферы, снижения престижа профессиональных высокоинтеллектуальных кадров ослаблен социальный потенциал страны, уменьшилась численность занятых в экономике и ее ведущих отраслях (промышленность, строительство, транспорт, сельское хозяйство). Падает интеллектуальный ресурс не только в промышленности и сельском хозяйстве, но и в науке, где число занятых за последние 10 лет уменьшилось в 2,3 раза;

и) ухудшилась техническая вооруженность кадров. В результате кадровый потенциал используется нерационально, не в полной мере отвечает задачам социально-экономического развития общества. Государственное регулирование

трудовых и кадровых отношений фактически не имеет эффективных механизмов. Отмена обязательного общего среднего образования, платность многих его видов снижают интеллектуальные характеристики кадрового потенциала России. В стране практически разрушены системы подготовки квалифицированных рабочих и повышения квалификации специалистов в области техники и технологии;

к) неудовлетворенность кадров отношением к профессиональным способностям в обществе в целом, а также уровнем оплаты труда, отношением работодателя к личности специалиста и неспособностью государства обеспечить условия реализации конституционных гарантий граждан на свободное использование и распоряжение способностями в последнее десятилетие повлекли за собой большой отток квалифицированных специалистов за рубеж.

Эти и другие факторы ослабляют позиции России в мировом сообществе, способствуют углублению кризисных явлений, отставанию страны от требований постиндустриального общества XXI в.

С другой стороны, формирование и развитие кадрового потенциала в основе своей обеспечиваются созданной в предшествующие годы системой профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки кадров. В высших и средних учебных заведениях обучается около 7 млн студентов. Сохраняется высокий образовательный уровень кадров предприятий и организаций. В ряде отраслей почти 2/3 занятых в экономике имеют специальное образование. В результате рыночных преобразований возник ряд новых факторов, влияющих на улучшение кадрового потенциала. Среди них – развитие частно-собственнической инициативы и предпринимательства, вовлечение в этот процесс многих талантливых молодых людей, раскрепощение труда и конкуренция рабочей силы на рынке труда, подготовка для рыночной экономики многочисленных кадров предпринимателей, финансистов, менеджеров, государственных и фирменных служащих.

Важными целями образования должны стать развитие у обучающихся способности действовать и быть успешными, формирование таких качеств, как профессиональный универсализм, способность менять сферы деятельности, способы деятельности на достаточно высоком уровне. Востребованными становятся такие качества личности, как мобильность, решительность, ответствен-

ность, способность усваивать и применять знания в незнакомых ситуациях, способность выстраивать коммуникацию с другими людьми.

С точки зрения требований к уровню подготовки выпускников, образовательные компетентности «представляют собой интегральные характеристики качества подготовки обучающихся, связанные с их способностью целевого осмысленного применения комплекса знаний, умений и способов деятельности в отношении определенного междисциплинарного круга вопросов» [39].

В ответ на изменяющуюся социально-экономическую реальность компетентностный подход рассматривается как обновление содержания образования, основные идеи которого заключаются в следующем:

а) компетентность объединяет в себе интеллектуальную и навыковую составляющую образования;

б) понятие компетентности включает не только когнитивную и операционально-технологическую составляющие, но и мотивационную, этическую, социальную и поведенческую; оно включает результаты обучения (знания и умения), систему ценностных ориентации, привычки и др.;

в) компетентность означает способность мобилизовать полученные знания, умения, опыт и способы поведения в условиях конкретной ситуации, конкретной деятельности; в понятии компетентности заложена идеология интерпретации содержания образования, формируемого «от результата» («стандарт на выходе»);

г) компетентностный подход включает в себя идентификацию основных умений;

д) компетентности формируются в процессе обучения не только в вузе, но и под воздействием окружающей среды, то есть в рамках формального, неформального и внеформального образования;

е) понятие «компетенции» является понятием процессуальным, т.е. компетенции как проявляются, так и формируются в деятельности;

ж) компетентностный подход возник из потребности в адаптации человека к часто меняющимся в производстве технологиям [39].

Выпускники вузов – это творческий потенциал страны. Известно, что в 2015 году состоялся одновременно выпуск специалистов и бакалавров, поэтому около 40% выпускников вузов не смогли трудоустроиться по специальности. Это цифры показывают, что на рынке труда такое «двойное» количество выпу-

скников не было востребовано. Трудоустроиться не смогли даже выпускники с красным дипломом.

Рассмотрим ряд аспектов этой проблемы. На распределении выпускников представители работодателей предлагают начинать трудовую деятельность с рабочих профессий, обещая через год продвижение на должность по специальности. Работодатели предлагают работу: слесаря, электромеханика, электромонтажника, редко контролера, оператора ЭВМ, и крайне редко специалиста по качеству. Такое предложение пугает студентов, так как во время обучения они не получают никакой рабочей профессии. Основная причина не трудоустройства – отсутствие у выпускников рабочих профессий, боязнь начинать работать с рабочей специальности, которую еще надо освоить, понять и пытаться поскорее сбежать на какую-нибудь должность в отделе.

Анализ результатов опроса ряда предприятий показал, что при приеме на работу молодого специалиста оценивают:

- а) теоретические знания и творческий потенциал кандидата;
- б) целеустремленность, умение преодолевать возникшие трудности при достижении цели;
- в) умение быстро реагировать на изменения и принимать решения в принципиально новых нестандартных ситуациях;
- г) способности к изобретательству, к выдвижению новых идей и методов их реализации;
- д) дисциплинированность, что наиболее важно при выполнении технологических процессов;
- е) умение быть гибким партнером для своих подчиненных;
- ж) навыки работы в команде;
- з) умение передавать свои знания коллегам и активизировать их творчество;
- и) быть легко обучаемым, даже самообучаемым.

В качестве примера можно привести ответ на анкету о достаточности знаний выпускника одного из выпускников 2015 года.

«Работаю в ТМХ-Сервис. Начал работать в Тюмени слесарем подвижного состава, затем переехал в Сургут, теперь работаю в локомотивном депо Югра сервисным инженером. По поводу знаний, которыми должен обладать выпускник в рамках деятельности нашего предприятия могу пояснить следующее:

во-первых, это конечно же базовые знания в области СМК. Учитывая обстановку в депо, то здесь очень много работы по внедрению СМК, не говоря уже об ее совершенствовании. Пока в депо мало этому уделяют внимания;

во-вторых, это знания в области ЖД техники. (Теперь я понимаю, что нужно было больше заниматься самообразованием);

в-третьих, это знание стандартов, например, о Непрерывности Бизнеса. Я думаю, что в связи со сложившейся обстановкой (условия кризиса) внедрение данного стандарта может помочь двигаться предприятию в нужном направлении, а сотрудниками направлять работу в нужное русло».

С момента поступления в вуз каждый из студентов мечтает о получении хорошего образования и, в последствии, интересной, перспективной и хорошо оплачиваемой работы. Однако уже на 2-ом или 3-ем курсах у ряда студентов появляется желание перейти на другое направление подготовки, так как они разочаровываются в выбранной специальности ориентируясь на информацию от выпускников предыдущих лет.

Своего представления о выбранной специальности у студентов 2-го и даже 3-го курса, как правило, нет. Оно ещё не могло сформироваться по причине отсутствия практик, так как у бакалавров, например по направлению подготовки «Управление качеством» первая практика на предприятии запланирована только после 3-его курса. Изучаемые дисциплины если и рассматривают какие-то практические вопросы, то без привязки к деятельности определенных отраслей промышленности и деятельности конкретных предприятий. Решение этой проблемы возможно при установлении взаимоотношений между предприятиями и вузом, при переходе к подготовке бакалавров по заказу предприятия.

Известно, что в Омской области существует 4 кластера:

а) кластер высокотехнологичных компонентов и систем, включающий сегменты радиоэлектроники, ракетно и авиадвигателестроения, специальных транспортных средств и др.;

б) кластер нефтепереработки и нефтехимии;

в) агрокластер;

г) лесопромышленный.

Выпускники специальности «Управление качеством», в основном, работают на промышленных предприятиях, с которыми и надо вести работу, чтобы заинтересовать их в индивидуальной подготовке специалистов (бакалавров).

Какие основные преимущества может получить предприятие при подготовке специалистов по его заказу:

- а) прогнозировать потребность в перспективных кадрах;
- б) получить специалиста с дополнительными знаниями, умениями и навыками, необходимыми для определенного вклада в достижение намеченных стратегических целей предприятия;
- в) снизить сроки адаптационного периода молодого специалиста;
- г) снизить затраты на переподготовку специалиста под конкретные задачи;
- д) снизить текучесть квалифицированных кадров.

Какие основные преимущества может получить выпускник, прошедший индивидуальную подготовку по заказу предприятия:

- а) понять основы и осознать значимость своей будущей профессии;
- б) быть уверенным в будущем трудоустройстве;
- в) иметь более высокую квалификацию (уровень подготовленности) по сравнению с обычными выпускниками;
- г) планировать развитие своих знаний и умений при решении конкретных профессиональных задач, т.е. повышать свою компетентность и, как следствие, обеспечить свое карьерное продвижение;
- д) понимать требования корпоративной культуры предприятия и быстро стать его полноправным членом;
- е) иметь возможность планировать обеспечение достижения целей в личном плане[26] .

Сегодня существует целевая подготовка студентов. Однако у студента-целевика нет связи с предприятием, его будущее место работы не определено. Со стороны работодателя таких студентов никто не курирует, не определяет проблемные направления, не нацеливает на подробное изучение и исследование каких-то тем. В результате у студентов целевого обучения нет дополнительных дисциплин, а также углубленного изучения тем и исследования существующих на предприятии проблем.

Разрыв между наукой и производством существовал всегда, но в СССР между теоретическими вузами и предприятиями существовали НИИ, которые

теоретические положения реализовывали в новых видах оборудования и в новых технологиях, которые потом внедряли на предприятиях. Сегодня прослойка в роли НИИ отсутствует, поэтому выпускник вуза должен иметь навыки и умения вести не только исследовательские работы, но и уметь внедрять их в производство, чему без работы на производстве научиться невозможно.

Необходимо отметить, что если бы сегодня поступил заказ от предприятия на подготовку специалиста в соответствии с заданными компетенциями, то возникла бы проблема выполнения такой подготовки, так как перечень изучаемых дисциплин и их наполнение не адаптированы под виды деятельности конкретных предприятий. Нет методических материалов и разработок тем занятий (лекционных и практических) по проблемным направлениям, в рамках изучаемых дисциплин не рассматриваются варианты решения аналогичных проблем.

Это частично объясняется тем, что предприятия не делятся имеющейся информацией, любые свои достижения в решении каких-то проблем относят к коммерческой тайне предприятия. Решение видится в том, что студент, обучающийся по заказу предприятия, будет иметь доступ к его информационным ресурсам.

Однако, такая постановка требует создания нового механизма взаимодействия работодателей и вузов, в том числе:

а) привлечение производителей для проведения занятий со студентами и для совместной работы с преподавателями вузов по вовлечению студентов в решение производственных задач (проблем);

б) организовать проведение в рамках НИРС решение задач предприятий;

в) обучать студентов навыкам проектного мышления,

г) разработать механизм мотивации студентов к самообразованию (углубленному изучению тем по заданиям предприятий);

д) развивать систему стажировки на базе исследовательских и инжиниринговых центров;

е) адаптировать материалы для занятий и, при необходимости, рабочие программы.

Одним из стратегических направлений деятельности коммерческих организаций является их взаимодействие с высшими учебными заведениями. Результатом такого взаимодействия для организаций является целевая подготовка

будущих работников с учетом отраслевой принадлежности предприятия и приобщения к корпоративной культуре. В результате происходит повышение практико-ориентированности студентов, что позволяет будущим логистам рассматривать движение материальных потоков не только теоретически, но и практически [49].

Известно, что не существует одинаковых организаций, поэтому учет специфики внутренних логистических процессов студентами является важным конкурентным преимуществом предприятий, ориентированных на стратегическое развитие человеческих ресурсов.

Для образовательных организаций взаимодействие с производственными, торговыми и транспортными предприятиями приводит к усилению практической подготовки и возможности использования производственных ситуаций в научной и учебно-методической работе.

Следовательно, необходимость сотрудничества коммерческих организаций и образовательных учреждений продиктована потребностями обеих сторон. На настоящий момент существуют традиционные и инновационные формы взаимодействия предприятий и вузов.

Анализ доступных информационных источников свидетельствует о том, что переход обучения «от теории к практике» в образовательных организациях дает положительные результаты. Одним из примеров практико-ориентированности студентов является кафедра логистики Международного университета «МИТСО», которая приглашает к проведению открытых лекций, семинаров, мастер-классов ведущих специалистов в области транспортно-экспедиционной деятельности, логистики и управления цепями поставок, информационных технологий. Такая специализация учебного процесса необходима для того, чтобы студенты могли услышать от специалистов об организации логистических процессов на примерах компаний [44].

С целью приближенности к практической деятельности может быть использован метод кейсов (конкретных ситуаций), чтобы студенты, применяя теоретические знания, решали реальные экономические бизнес-ситуации. Использование подобных кейсов помогает избавиться от шаблонных решений в логистических исследованиях.

Например, решая проблему с нехваткой складских площадей, некоторые предприятия предлагают их увеличить, нанять дополнительный персонал, заку-

пить технику, но лишь единицы выберут не экстенсивный путь, а будут решать вопросы по оптимизации складских процессов, синхронизации всей цепи поставок. Формирование представлений об этих процессах также возможно при проведении практических консультаций с представителями предприятий.

С целью формирования у студентов практических навыков в области логистики возможно также взаимодействие с логистическими центрами. Такое сотрудничество позволяет студентам не только проходить стажировку или практику, но и зарекомендовать себя в будущем на дальнейшее трудоустройство.

К сожалению, в настоящее время не многие логистические центры способны предложить такое сотрудничество. Например, Д. Курочкин отмечает, что в Белоруссии действует более 30 логистических центров, однако с университетами взаимодействуют лишь некоторые. Данное утверждение не только касается Белоруссии, но и России, где взаимодействие логистических центров и высших учебных заведений единичны [44, 75].

Ещё одной сферой взаимодействия студентов и предприятий-работодателей является выполнение выпускной квалификационной работы (ВКР). Подготовка ВКР и предшествующая этому производственная практика, как заключительный этап обучения, способствуют формированию у студентов навыков самостоятельной работы в профессиональной области деятельности. Однако лишь незначительная часть выпускных работ студентов обладают практической значимостью и рекомендуются к внедрению в деятельность организации. Для улучшения этого показателя студенты должны быть ориентированы на использование предприятиями своих разработок, чтобы изначально выбор темы ВКР осуществлялся с учетом актуальных проблем мест прохождения практики.

Открытое обсуждение тем выпускных квалификационных работ представителями предприятий (работодателями), студентами старших курсов и преподавателями позволяет найти альтернативные решения актуальных проблем, а также приобрести студентам необходимые практические навыки.

Следует отметить, что в России необходимость в практико-ориентированности студентов дало толчок к образованию лабораторий логистических процессов, которые на настоящий момент являются инновацией.

В Российском государственном университете нефти и газа имени И.М. Губкина на факультете международного энергетического бизнеса создана лаборатория моделирования логистических процессов, которая функционирует в рамках кафедры нефтегазотрейдинга и логистики.

Эта лаборатория позволяет организовывать учебный процесс по подготовке специалистов по логистике в области топливно-энергетического комплекса (ТЭК). Лаборатория оснащена всем необходимым компьютерным оборудованием и специализированным программным оснащением за счет компании ООО «Логистика северо-европейских газопроводов». Целью создания подобной лаборатории является привлечение работодателями таких выпускников, которые сочетают в себе не только базовые знания экономических дисциплин, но и владеют более углубленными знаниями и навыками в области логистики [9; 55].

Анализ доступной литературы показал, что созданная лаборатория подобного уровня является пока единственной на территории нашей страны, но является важным достижением при подготовке специалистов и серьезным вкладом на будущее.

Следовательно, при подготовке логистов необходимо уделять внимание ориентации на взаимодействие предприятий с потенциальными работниками с целью привлечения новых кадровых ресурсов, что в итоге может привести к совершенствованию деятельности отечественных предприятий. Логистика в России до настоящего времени не получила должного распространения на всех предприятиях, поэтому совместная работа с образовательными организациями приведет к синергетическому эффекту и взаимному росту производственной и образовательной сфер деятельности.

Таким образом, для совершенствования деятельности образовательной организации необходимо разработать проект нового механизма взаимодействия работодателей и вузов в рамках индивидуальной подготовки бакалавров; определить предприятие, пожелавшее оформить договорные отношения с вузом в части индивидуальной подготовки специалистов (бакалавров по направлению); разработать основные положения индивидуальной подготовке специалистов (бакалавров) по заказу предприятия; для одного предприятия (по договоренности с предприятием) сегмента кластера высокотехнологичных компо-

ментов и систем разработать дополнительные требования к компетенциям бакалавров.

5.2 Перспективы развития дистанционного обучения в системе дополнительного образования

В современном обществе большое значение имеет внедрение информационных технологий при обучении. Приоритетный национальный проект в сфере образования предусматривает внедрение подобных технологий повсеместно, начиная со средних школ, заканчивая высшими учебными заведениями и учреждениями дополнительного образования. Но в то же самое время у многих преподавателей нет достаточно четкого представления об этих средствах. Поэтому становится актуальной разработка новых технологий и внедрение их в образовательный процесс. Одной из форм обучения, где широко используются информационные технологии, является дистанционное обучение [16].

Дистанционное обучение (ДО) – это обучение на расстоянии, когда преподаватель и обучаемый находятся на удалении [50]. Одним из актуальных направлений в образовании является использование дистанционных технологий обучения при повышении квалификации и переподготовке работников разных отраслей.

Анализ доступной литературы в области дистанционного обучения показал, что задача дистанционного обучения – учить, не имея прямого постоянного контакта с обучаемым. Изначально, до появления печатных текстов, смысл обучения заключался в общении с учениками – знания передавались «из уст в уста», на уровне обучения и наставничества. Эта форма и в дальнейшем стала реализовываться в образовании: начальном, среднем и высшем. Учить на расстоянии стало возможным после изобретения письма и книг. Сама по себе книга несет в себе понятие дистанционного обучения, причем обучение «разорванное» не только в пространстве, но и во времени.

Значительный прогресс во внедрении и развитии дистанционной формы обучения появился с изобретением Интернета и совершенствованием информационных технологий.

Анализ современного состояния развития информационных технологий позволяет прийти к выводу, что дистанционное обучение следует

рассматривать, во-первых, как один из инструментов при очной форме обучения (в том числе в дополнительном профессиональном образовании), во-вторых, как технологию обучения (обучение на расстоянии).

При этом использование элементов дистанционного обучения при повышении квалификации возможно как при освоении отдельных предметов, так и в процессе вынесения отдельных тем дисциплин на самостоятельное изучение. Это направление актуально в настоящее время, так как способствует интенсификации мыслительной деятельности слушателей. К примеру, использование Интернета или локальной сети учебного заведения для выдачи заданий студентам и проверки результатов их выполнения.

С другой стороны, эволюцию ДО обучения можно отследить с точки зрения масштаба вовлечения в процесс удаленного обучения учебного материала, дисциплин и людей (поэтапно).

1. Использование информационных технологий для передачи учебного материала и контроля освоения при изучении отдельных тем дисциплины.
2. Освоение отдельных дисциплин слушателями самостоятельно с использованием технологии ДО.
3. Переподготовка с помощью технологии ДО.

Обучению по дистанционной форме должна предшествовать серьезная подготовка и обучающихся и обучаемых с целью научения, особенно обучаемых, самостоятельной работе и работе с информационными технологиями.

Анализ специальной литературы и практический опыт показал, что ДО нельзя отнести к универсальному средству обучения для всех специальностей и для всех людей. Для ДО нужна специальная программа, подготовленные координаторы, опытные преподаватели, новые информационные технологии.

Система дистанционного обучения – это высокотехнологичная область, требующая значительных капиталовложений как в разработку учебно-методических материалов, так и в информационные средства обучения. Простое «перекладывание» существующей традиционной системы обучения, без соответствующей подготовки и разработки специальной системы, приводит, на наш взгляд, только к ухудшению качества образования. Детально же разработанная высокотехнологичная система дистанционного обучения позволит получить качественно иной продукт для подготовки специалистов в

некоторых областях науки и практики, не требующих очного участия преподавателя. К примеру, в системе дополнительного образования.

Одним из направлений оптимизации обучения в учебном заведении следует рассматривать использование преподавателями информационных технологий.

При первом знакомстве с группой (слушателем при проведении индивидуальных занятий) преподаватель сообщает свой электронный адрес. В дальнейшем, при возникновении вопросов по изучаемым темам, слушатель может обратиться к преподавателю с помощью Интернет. По электронной почте слушатели задают вопросы, возникающие при выполнении домашних и самостоятельных работ, получают задания в электронном виде к семинарам или отправляют готовые задания по Интернет. Преподаватель, кроме функции обучения, принимает на себя функцию координатора. Функция координации преподавателем может заключаться в том, что он сообщает актуальные сайты по преподаваемой дисциплине.

Учебные материалы и контрольные задания размещаются на компакт-дисках и в формате Microsoft Word. Однако для облегчения работы с материалом и удобства использования слушателями учебные материалы необходимо оформлять в виде электронных учебников с использованием специального программного обеспечения.

При использовании электронного учебника сокращаются аудиторные часы за счет увеличения доли самостоятельной работы слушателей, а также восполняется дефицит учебной литературы, так как каждый слушатель обеспечивается учебными и учебно-методическими материалами. Все это приводит к экономии учебных площадей и автоматизации контроля знаний.

Одним из программных средств для разработки электронных учебников является SunRay BookOffice, которое было использовано для разработки электронного учебного пособия по логистике и тестов для контроля знаний. Использование специализированного программного обеспечения позволяет сделать учебные материалы самодостаточными, а также обеспечить активное изучение с помощью упражнений, вопросов для самопроверки, ситуационных заданий, решенных задач в текстовой и графической форме, список литературы.

С помощью электронного учебника слушатель имеет возможность сначала ознакомиться с методическими рекомендациями для изучения данной темы,

затем изучить теоретический материал, проконтролировать усвоение материала, используя вопросы для самопроверки. Для углубленного изучения темы студент может воспользоваться рекомендуемой литературой.

Одним из эффективных средств обучения при дистанционном обучении является учебный веб-сайт. Для использования веб-сайта в обучении слушатели должны иметь собственные персональные компьютеры и доступ в Интернет. Одним из условий обеспечения высокого качества обучения слушателей является возможность коллективной работы, возможности взаимодействия в условиях дистанционного обучения с использованием информационных технологий.

Слушатели могут общаться с помощью систем онлайн-конференц-связи, однако внедрение этих систем связано с необходимостью привлечения значительных денежных средств. Поэтому относительно дешевым и достаточно эффективным средством взаимодействия преподавателя со слушателями, слушателей одной учебной программы между собой и слушателей со специалистами в конкретной предметной (профессиональной) области является использование сайта. Для этого учебный сайт кроме справочно-информационной опции (наличие баз данных по дисциплине) должен иметь чат и форум с актуальными рубриками (для слушателей института используется сайт www.tovarovedenie.org).

Использование веб-сайта способствует повышению оперативности обучения, коммуникации преподавателя и слушателей, а также слушателей между собой. Все это, несомненно, повышает качество обучения, а в условиях занятости слушателей помогает им своевременно пройти повышение квалификации.

Таким образом, дистанционные формы обучения всегда имели место в образовании. При реализации технологии дистанционного обучения большое внимание следует уделять организации самостоятельной работы слушателя. Независимо от специализации предмета приоритет следует отдавать компьютерным технологиям обучения, в частности электронным учебникам как наиболее востребованным инновационным технологиям на сегодняшний день, а также мультимедийным интерактивным программам.

5.3 Применение компетентного подхода при подготовке персонала для железнодорожного транспорта

Развитие рыночной экономики в Российской Федерации требует от работников новых знаний, умений, навыков и компетенций. На сегодняшний день поощряется обновленное мышление, и активно внедряются инновационные методы в разных сферах работы организаций – управлении качеством, логистике, менеджменте персонала.

От управленцев и рядовых работников ожидается, что они перестроят свое мышление на процессную организацию работ и будут ориентироваться на внутреннего и внешнего потребителя, будут мыслить категориями фактов (статистическое мышление), стремиться быть максимально эффективными, применять полученные ими в процессе обучения компетенции.

Человеческий ресурс признается стратегическим, чувствительным ресурсом организации, от которого зависит конечный успех ее деятельности, уделяется повышенное внимание оценке результативности, эффективности работников, их потенциалу и личным качествам.

При достаточно нестабильной политической ситуации в мире, высокой напряженности на рынке труда в городах России, и, в частности в Омском регионе, большой индивидуальной нагрузке на персонал от людей требуется достижение максимальной эффективности и профессионализма. И зачастую, несмотря на чрезмерную загруженность, отсутствие поощрительных выплат при поручении дополнительного объема работ и некоторый узаконенный произвол чиновников, выражающийся в требовании тщательно следовать принятым в высших инстанциях нормативным документам, имеющим иногда противоречивую и, даже, абсурдную основу, работники все же сохраняют верность компании.

Повсеместное внедрение компетентного подхода и на предприятиях – работодателях, и в организациях, оказывающих образовательные услуги населению, например, в государственных вузах России свидетельствует о большой актуальности рассматриваемой нами темы.

Под компетенцией понимаются обобщенные способы действий, обеспечивающие продуктивное выполнение профессиональной деятельности. Компетенции, по сути, определяют набор видов деятельности, который должен осуществлять профессионал в конкретной области на определенном уровне.

Компетентность является ситуативной категорией, выражающейся в готовности к осуществлению какой-либо деятельности в конкретных профессиональных (проблемных) ситуациях, предполагающей интерес и сформированное умение подчиниться требованиям, желание выполнить работу [38].

Содержательные акценты компетентностного подхода определяют практико-ориентированную направленность образовательных программ высшей школы, усиление практической ориентации образования, обновление содержания образования в ответ на изменяющуюся социально-экономическую реальность (И.Д. Фрумин). Компетентностный подход – обобщенное условие способности человека эффективно действовать за пределами учебных сюжетов и учебных ситуаций [11].

Это приоритетная ориентация на обучаемость, самоопределение, самоактуализацию, социализацию и развитие индивидуальности [24].

Активно разрабатываемые в отраслях экономики профессиональные стандарты, по существу, определяют необходимые компетенции, которые затем должны быть сформированы в рамках учебных заведений страны. Однако, достаточно сложные взаимоотношения между министерствами и федеральными агентствами России, а также профессиональными сообществами, до сих пор не установленные на долгосрочной основе и неотработанные связи вузов с конечными заказчиками – работодателями, а также большая неопределенность траектории движения выпускника после окончания учебного заведения, на наш взгляд, делает использование компетентностного подхода в образовании мало-результативным.

В частности, это относится к подготовке персонала по экономическим направлениям для различных отраслей экономики. Понятно, что работодатель прежде всего занимается активизацией разработки требований к персоналу, выполняющему операционные (производственные) функции как части ключевых бизнес-процессов компании. Отсюда возникает недостаток ясности и отсутствие порядка в компетентностных требованиях к персоналу, выполняющему работы по экономическим направлениям: маркетологам, менеджерам – функционалам (логистам, качественникам, персональщикам, финансистам, экономистам различных уровней и сфер). И, как следствие, несовершенство федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) в части этих направлений и профилей, задержка их принятия (поколение 3+). В этой

обстановке вузы осуществляют сегодня подготовку персонала для российских отраслей по экономическим направлениям.

Сами работодатели разрабатывают свои корпоративные компетенции, не трансформируя их затем в ФГОСы, и подготовка студентов оказывается оторванной от реальной необходимости профессиональной жизни организаций. Бюрократическая образовательная система просто не успевает за изменениями, которые происходят в профессиональной жизни общества. Успевать становится возможным только за счет высокой личной эффективности и мобильности педагогических и управленческих работников, устанавливающих свои индивидуальные взаимоотношения с организациями, изучающими большой объем новой литературы, доступной сегодня через электронно-библиотечные системы, перерабатывающей и трансформирующей весь этот объем знаний в лекции, семинары, тренинги, круглые столы, и другие прогрессивные формы обучения.

Так, например в 2013 году, в компании ОАО «РЖД» была утверждена стратегия развития холдинга «РЖД» на период до 2030 года. Сами железнодорожники хорошо понимают, что для ее реализации потребуются напряжённая работа, чтобы достичь целевых показателей и в этой ситуации общий успех для всей компании зависит во многом от того, как будет работать каждый сотрудник. От каждого работника, специалиста, управленца требуется не только ответственно выполнять свои должностные обязанности и утверждённые планы, но и прилагать дополнительные усилия для системного повышения эффективности всех рабочих процессов. Вопрос в том, насколько это возможно для персонала. Любое чрезмерное напряжение сил приводит в конечном итоге к потере внимания, бдительности, качества работы.

Последние годы в компании ведётся работа по внедрению процессного подхода, способствующего более высокой эффективности производственных и управленческих процедур. Это приоритетное направление для всех подразделений компании, в том числе и для блока управления персоналом. Важным результатом стали разработка и утверждение регламентов взаимодействия в области реализации кадровой политики, организации, оплаты и мотивации труда, а также социального развития.

Постоянно увеличивающийся объем нормативной документации, особенно с учетом того, как она создается, приводит к необходимости ее тщательно изучать, чтобы исполнять, а выделяется ли для этого дополнительное время? В

спешке изученный документ не может быть исполнен правильно. Документ, который составлен для всех, когда работнику из него необходимо воспользоваться и взять к руководству один абзац, читается полностью. Рационально ли это? Такая же проблема наблюдается и в образовании.

Разработка регламентов, как отмечают железнодорожники, – это только половина дела. Важно, чтобы регламенты не «остались на бумаге», а заработали на полную мощность и обеспечили тот результат, ради которого они создавались, для чего необходимо усилить личную эффективность каждого руководителя [73].

Осознается очевидность того, что даже правильно отстроенные и детально прописанные процессы могут натолкнуться на личную неэффективность отдельного руководителя. И так достаточно веское бремя ответственности руководящего состава предприятий увеличивается в связи с дополнительным возложением на них обязательств усилить личную эффективность. Для повышения личной эффективности и получения других корпоративных компетенций в ОАО «РЖД» в 2010 году создан Корпоративный университет.

Понятие «корпоративные компетенции» в контексте деятельности ОАО «РЖД» применяется в двух значениях.

Первое – это совокупность профессиональных или специальных навыков, знаний, личностных и деловых качеств, которые позволяют работнику успешно реализовывать поставленные компанией задачи.

Второе – это набор требований компании по отношению к поведению работников, который отражает стратегические интересы компании, ценности бренда, нормы корпоративной культуры, а именно:

а) клиентоориентированность (ориентация на пользу для клиентов компании);

б) корпоративность и ответственность (умение работать в команде, нацеленность на результат, ориентация на интересы компании);

в) качество и безопасность (ориентация на качество и эффективность, обеспечение безопасности);

г) креативность и инновационность (выдвижение инициатив и внедрение инноваций, поддержка инициатив других);

д) лидерство (воодушевление и вовлечение других, мотивирование и убеждение без административного давления) [64].

В 2013 году в Корпоративном университете ОАО «РЖД»:

а) прошли оценку развития корпоративных компетенций 2263 руководителя;

б) обучились по программе «Корпоративный лидер» 3870 руководителей холдинга «РЖД», в том числе 3562 руководителя подразделений ОАО «РЖД» и 308 руководителей дочерних и зависимых обществ;

в) приступили к реализации индивидуальных планов развития (ИПР) в автоматизированной системе управления индивидуальным развитием 1233 слушателя программы «Корпоративный лидер», в том числе 470 человек в рамках реализации ИПР прошли обучение по программам индивидуального развития в форме электронных курсов на портале Корпоративного университета; реализовано 25 специализированных программ для 1315 руководителей и специалистов.

В 2013 году начато обучение 113 руководителей номенклатуры президента ОАО «РЖД» по новой целевой программе «Корпоративный менеджмент», разработанной Корпоративным университетом в партнерстве с ведущими образовательными центрами Кембриджа (Великобритания). В целом по итогам 2013 года целевые, специализированные и дистанционные образовательные программы в Корпоративном университете прошли 5768 руководителей холдинга «РЖД», в том числе 690 руководителей в филиалах университета в Санкт-Петербурге и Самаре [43].

Приведенная статистика обучения свидетельствует о большой активности компании ОАО «РЖД» в решении задач внедрения компетентностного подхода и повышения эффективности деятельности работников компании. Таким образом, во-первых, применение компетентностного подхода в управлении персоналом организаций не является окончательно реализованной задачей, во-вторых, нужно отметить недостаточность взаимосвязей предприятий – работодателей с вузами для осуществления эффективной подготовки персонала именно в плане формирования компетенций, в-третьих, интеграционные механизмы на уровне государственного управления отраслями, в том числе образованием, весьма несовершенны в части урегулирования межотраслевых взаимосвязей для разработки моделей компетенций и трансформации их требований в федеральные образовательные стандарты.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Использование принципов менеджмента и процессный подход в образовательной деятельности способствует повышению качества подготовки бакалавров, магистрантов и аспирантов. Проведенное исследование показывает, что развитие отечественно системы образования должно идти не только в направлении развития документационного и правового обеспечения, но и в направлении совершенствования процессов в учебной и преподавательской деятельности.

Повсеместное использование системного подхода, использование информационных технологий не только во взаимодействии между преподавателем и студентами и другие направления совершенствования образовательной деятельности позволят создать такую систему образования, в которой передача и генерация знаний станет доминантой.

Сквозное планирование процессов, представленное в исследовании, предполагает последовательную организацию процессов от приема абитуриентов до получения диплома о высшем образовании, а затем и послевузовское обучение. Важным в этом случае является моделирование процессов и создание сложной и непротиворечивой системы информационного обмена и формирования компетенций у обучающихся.

Изучение процессного подхода в образовании является начальным этапом исследования, позволяющим всесторонне охарактеризовать тенденции, методы и средства совершенствования менеджмента образовательных услуг при подготовке бакалавров для железнодорожного транспорта по экономическим направлениям.

Таким образом, в проведенном исследовании охарактеризован процессный подход в образовании, даны характеристики процессов на этапе работы приемной комиссии, организация воспитательной работы, выполнение учебной работы в рамках коллективного и индивидуального взаимодействия между обучающими и обучающимися.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/70291362/1/#friends#ixzz3tpwNapAg>.
3. Проект. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования. Бакалавриат. Направление подготовки 27.03.02 Управление качеством. 2013 г.
4. ГОСТ Р ИСО 9000-2015. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь.
5. ГОСТ ISO 9000-2011. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь.
6. ГОСТ Р ИСО 9001-2015. Системы менеджмента качества. Требования.
7. Аниканова, Н.А. Качество образования в российской высшей школе: социокультурные ориентиры трансформации / Н.А. Аниканова. Дис. канд. соц. наук. М.: РГБ, 2007. 155 с.
8. Антропов, М.С. Система менеджмента качества деятельности образовательной организации / М.С. Антропов // Вестник РУДН. 2004. №1.
9. Белоусова, Л. Логистика: Дорог много, путь – один / Режим доступа: http://www.gubkin.ru/departaments/university_departments/diacs/gazeta/pub/2014/9-10-20141/pub.pdf [электронный ресурс]
10. Библия. Книги священного писания Ветхого и Нового Завета канонические в русском переводе с параллельными местами и приложением. Российское библейское общество, 1998, Новый Завет. Евангелие от Луки. Глава 6. Стих 40.
11. Болотов, В.А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В.А. Болотов, В.В. Сериков // Педагогика. 2003. № 10. С. 8-14.
12. Бурмистрова, Е.В. Оценка качества образовательных услуг / Е.В. Бурмистрова // Университетское управление: практика и анализ. 2004. №2(30).
13. Бухарова, Г.Д. Общая и профессиональная педагогика: учебное пособие / Г.Д. Бухарова, Л.Д.Старикова. М.: Академия, 2009. 336 с.

14. Ведущие тенденции развития образования в современном мире. Электронный ресурс. Дата обращения 02.05.2015 г. <http://ifreestore.net/1238/5/>.
15. Воспитательная работа в вузе: примерная программа в помощь куратору студенческой группы: научно-методические рекомендации для вузов / Сост. М.Н. Невзоров, В.И. Чупрасова, Г.Б. Михина. Владивосток: Изд-во Дальневосточного госуниверситета, 2006.
16. Глухих, В.Р. Аспекты применения инновационных технологий при обучении студентов Омского государственного аграрного университета / В.Р. Глухих, Г.Г. Левкин. Аграрная наука – сельскому хозяйству: сборник статей. В 3 кн. // II Международная научно-практическая конференция. Барнаул. 2007. С. 366-368.
17. Деминг, Э. Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и процессами / Э. Деминг. Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 370 с.
18. Дункан, Дж. У. Основопологающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики / Дж. У. Дункан. Пер. с англ. М.: Дело, 1996.
19. Дьяченко, Н.В. Использование частотного анализа для определения факторов, влияющих на качество образования / Н.В. Дьяченко, Р.М. Исмагилов, Л.С. Рыкунова // Современные научные исследования. Выпуск 2. Концепт. 2014. URL: <http://e-koncept.ru/2014/>
20. Дьяченко, Н.В. Интерактивные технологии в управлении качеством / Н.В. Дьяченко, Р.М. Исмагилов, Л.С. Рыкунова. Информационные технологии: Актуальные проблемы подготовки специалистов с учетом реализации ФГОС. Мат. II Всеросс. науч-метод. конф. Омск, ОАБИИ, 2015. С. 286-288.
21. Дьяченко, Н.В. Совершенствование работы предприятий на основе методологии «Шесть сигм» / Н.В. Дьяченко, Р.М. Исмагилов, Л.С. Рыкунова. Актуальные проблемы современной науки в 21 веке. Сб. мат. VI м/н. науч.-практ. конф. Махачкала, 2014 С.114-116.
22. Дьяченко, Н.В. Адаптация технологии 3D-принтера к условиям производства деталей железнодорожной номенклатуры в условиях университета // Н.В. Дьяченко, Р.М. Исмагилов, Л.С. Рыкунова. Актуальные проблемы современной экономической науки. Сб. тр. III м/н. науч.-практ. конф. студентов, магистрантов, аспирантов. Омск: Амфора, 2015. 252 с.

23. Злобин, Э.В. Управление качеством в образовательной организации / Э.В. Злобин, С.В. Мищенко, Б.И. Герасимов. Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2004. 88 с.
24. Зеер, Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э. Зеер, Э. Сыманюк // Высшее образование в России. 2005. № 4. С. 22-28.
25. Евдокимова, Е.Н. Эволюция процессного подхода в управлении и перспективы его развития / Е.Н. Евдокимова // Теория управления № 4. 2011.
26. Иванова, М.А. Проблемы и перспективы развития гуманитарного образования в технических ВУЗах. Россия в ВТО: проблемы, задачи, перспективы. Сборник научных статей, вып. 13 / Под общей редакцией проф. В.В. Тумалева. СПб.: НОУ ВПО «Институт бизнеса и права», 2012. С. 309-313.
27. Исмагилов, Р.М. Проблемы привлечения абитуриентов высшими учебными заведениями / Р.М. Исмагилов, Л.С. Рыкунова. Студенческий научный форум-2015 «Будущее региона - в руках молодых»: тезисы II регион. студ. науч.-прак. форума // Отв. ред. Л.А. Шипилина. Омск: Изд-во ОмГПУ, 2015. С. 19-21.
28. Исмагилов, Р.М. О формировании конкурентной среды процесса обучения. Конкурентоспособность региональной экономики / Р.М. Исмагилов. Вестник фил. ГОУ ВПО ВЗФЭИ. № 8. 2007. С. 325-328.
29. Исмагилов, Р.М. Адаптация студента к образовательному процессу условиях формирования компетенций / Р.М. Исмагилов, Л.С. Рыкунова // Инновационная экономика и общество. Омск: 2014. № 3 (5). С. 100-106.
30. Исмагилов, Р. М. Формирование компетентности педагога для развития личности студента / Р.М. Исмагилов, О.Р. Исмагилова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 15. С. 1606–1610. URL: <http://e-koncept.ru/2016/96240.htm>.
31. Исмагилов, Р.М. Создание предпосылок для формирования конкурентной среды процесса обучения / Р.М. Исмагилов, Л.В. Тимофеева. Социально-экономические аспекты организации образования в сфере бизнеса: сб. статей. Омск: БОУ ДПО «ИРООО», 2009. С. 34-41.
32. Исмагилов, Р.М. К созданию интегрированных образовательных процессов / Р.М. Исмагилов. Качество и инновации - основа современных тех-

нологий: сб. тр. Всерос. науч.-практ. конф. Новосибирск: НГАСУ (Сибстрин), 2012. С. 232-239.

33. Исмагилов, Р.М. Внедрение компетентностно-ориентированных оценочных средств для аттестации студентов ВУЗов / Р.М. Исмагилов. Инновации в профессиональном образовании в контексте реализации ФГОС: региональный опыт: Мат. XI Всерос. науч.-практ. конф. с м/н. участием. Омск: ООО Полиграфический центр КАН, 2013. С. 146-148.

34. Исмагилов, Р.М. Оценка качества подготовки выпускников образовательных учреждений / Р.М. Исмагилов, Л.С. Рыкунова // Современные научные исследования. Выпуск 2. Концепт. 2014. URL: <http://e-koncept.ru/2014/54608.html>.

35. Исмагилов, Р.М. Некоторые направления организации самостоятельной работы студентов / Р.М. Исмагилов, В.П. Кулаковская, К.А. Сагалбаева. Информационные технологии: актуальные проблемы подготовки специалистов с учетом реализации требований ФГОС: Мат. III Всерос. науч.-мет. конф. Омск: ОАБИИ, 2016, С. 310-315.

36. Исмагилов, Р.М. О конвергентном образовании / Р.М. Исмагилова // Современные научные исследования. Выпуск 3. Концепт. 2015. URL: <http://e-koncept.ru/2015/85071.html>

37. Калинина, С. В. Система менеджмента качества образовательных услуг вуза: монография / С. В. Калинина. М.: ГОУ Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте, 2010. 227 с.

38. Калинина, С.В. Оценка компетентности профессорско-преподавательского персонала в системе менеджмента качества вуза / С. В. Калинина // Менеджмент в России и за рубежом. 2011. № 1. С. 115-122.

39. Капинус, К.В. Обзор основных трактовок компетентностного подхода / К.В. Капинус, К.С. Корепанов, Т.С. Липина. Приоритетные направления повышения эффективности и качества подготовки военных специалистов технического обеспечения: сборник материалов всероссийской научно-методической конференции. Омск: Омский автобронетанковый инженерный институт, 2015. С. 381-384.

40. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов. М.: Инфра-М, 2007. 638 с.

41. Колычев, Н.М. Лекция о лекции: учебное пособие / Н.М. Колычев, В.В. Семченко, Г.Г. Левкин, Е.В. Сосновская. Омск: ГП Омская обл. типография, 2015. 152 с.
42. Кора, Н.А. Первичная профилактика нарко- и алкогольной зависимости. Подготовка к волонтерской работе: Учебно-методическое пособие / Н.А. Кора. Благовещенск: Изд-во БГПУ, 2002.
43. Корпоративный социальный отчет за 2013 год. Режим доступа: http://rzd.ru/static/public/ru?STRUCTURE_ID=5085.
44. Курочкин, Д. Практикоориентированность в подготовке логистов (на примере международного университета «МИТСО») / Д. Курочкин // Логистика сегодня. №2. 2015. С. 74-78.
45. Куршакова, Н.Б. Основные направления совершенствования организации самостоятельной работы студентов в образовательном учреждении / Н.Б. Куршакова, Р.М. Исмагилов, Г.Г. Левкин. Инновационные технологии в современном образовании: сборн. тр. по матер. III межд. науч.-практ. инт-конф. М.: Научный консультант, 2016. С. 402-406.
46. Куршакова, Н.Б. Методические и практические аспекты применения системы корпоративного обучения как инструмента маркетинга персонала / Современная модель эффективного бизнеса: монография. Книга 13 / М.М. Брутян, А.А. Дамбовская, Ж.Ж. Захарова и др. / Под общ. ред. С.С. Чернова. Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2015. 246 с.
47. Левкин, Г.Г. Перспективы развития дистанционного обучения в системе дополнительного образования / Г.Г. Левкин. Дистанционное и виртуальное обучение. 2009. №2 (20). С. 4-8.
48. Левкин, Г.Г. Инновационная модель образовательного процесса в вузе / Г.Г. Левкин, Е.А. Левкина. Наука и просвещение: Материалы I Междунар. науч.-практ. конф. (15 апреля 2011 г.) Киев.: Простобук, 2011. С. 178-180.
49. Левкин, Г.Г. Практико-ориентированный подход при подготовке логистов / Г.Г. Левкин, Т.А. Мугак, С.Б. Гнатко // Инновационные технологии в современном образовании / Сборник трудов по материалам III Международной научно-практической Интернет-конференции. М.: Издательство «Научный консультант», 2016. С. 434-437.
50. Левкин, Г.Г. Организация дистанционного обучения в профессиональной переподготовке / Аспекты использования социальных сетей, электрон-

ного учебника и учебного сайта в дополнительном образовании // Г.Г. Левкин, В.Р. Глухих, С.В. Базилевич. Саарбрюкен: Ламберт. 2012. 65 с.

51. Люханова, С.В. Качество и эффективность управления: отличия и взаимосвязь / С.В. Люханова, Н.М. Морозов // Менеджмент в России и за рубежом/ № 4. 2015.

52. Малый экономический словарь / Под ред. А. Н. Азриляна. М.: Институт новой экономики. 2000. 1088 с.

53. Матвеева, Н.Н. Управление качеством образовательного процесса на основе процессного подхода / Н.Н. Матвеева // Известия Самарского научного центра Российской Академии наук. Т. 11 (4). 2009. С. 887-880.

54. Матвеева, Н.Н. Процессный подход в управлении качеством образовательного процесса как средство повышения качества образовательных результатов.// Диссертация на соиск. степени кандидата педагогических наук. Самара. 2009г. 203 с.

55. Международная конференция, посвященная открытию Научно-образовательного центра инновационных технологий в логистике / Режим доступа: <http://www.ec-logistics.ru/news.htm?id=124>

56. Никифоров, О. Представления о ценности образования / О. Никифоров // RELGA. №04 (307). URL: <http://www.relga.ru/Environ/webobjects/tgu-www.woa/wa/Main?Level1=main&level2=articles&textid=868>.

57. Новый Завет. Евангелие от Матфея. Глава 10, стихи 24-25. Канонические книги священного писания ветхого и нового завета: Российское библейское общество М., 2009. 1553 с.

58. Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры. Приказ Минобрнауки России от 14.10.2015 № 1147 (зарегистрирован Минюстом России 30.10.2015 № 39572).

59. Открытая библиотека учебной информации Open Library. Основные тенденции современного образования. URL: <http://oplib.ru/random/view/634815>

60. Пилотный проект «Дуальное обучение»: критический взгляд специалистов / С.А. Некрасов, Л.В. Захарченко, Ю.А. Некрасова // Профессиональное образование. Столица. №4. 2015. С. 9.

61. Плоцкая, О.А. Реализация компетентностного подхода при работе в малых группах со студентами юридических вузов / О.А. Плоцкая, Л.А. Сивко-

ва. Политические, экономические и социокультурные аспекты регионального управления на европейском севере: Сб. науч. тр. Сыктывкар. 2014. С. 81-85.

62. Пядушкина, Н.Н. Лоция студента: первые шаги к становлению будущего педагога: Учебное пособие / Н.Н. Пядушкина. Иркутск: Изд-во ИГПУ, 2006. 116 с.

63. Развитие и становление управления в России // Образовательная поддержка. URL: <http://edusupport.ru/?statya=207>

64. Распоряжение от 30 сентября 2011 г. №2121р «Об утверждении методических рекомендаций по использованию в работе с персоналом модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД».

65. Сайт федеральной службы государственной статистики, раздел «Образование». URL: www.gks.ru

66. Сборник нормативных документов БФ МосАП. Благовещенск, 2007.

67. Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «АРМ Абитуриент» (авторское свидетельство). Федеральная служба по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам, свидетельство №2012612854 от 22.03.2012

68. Симак, Р.С. Использование современных информационных технологий с целью повышения эффективности отбора абитуриентов вуза / Р.С. Симак, Н.Ю. Симак, Г.Г. Левкин // Дистанционное и виртуальное обучение. 2013. № 5. С. 97-100.

69. Сластенин, В.А. Педагогика: учебное пособие / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В.А. Сластенина. М.: Академия, 2002. 576 с.

70. Традиционные и инновационные средства оценивания и контроля в образовании: монография / В.М. Кадневский [др.], Омск: Изд-во ОмГТУ, 2012. 320 с.

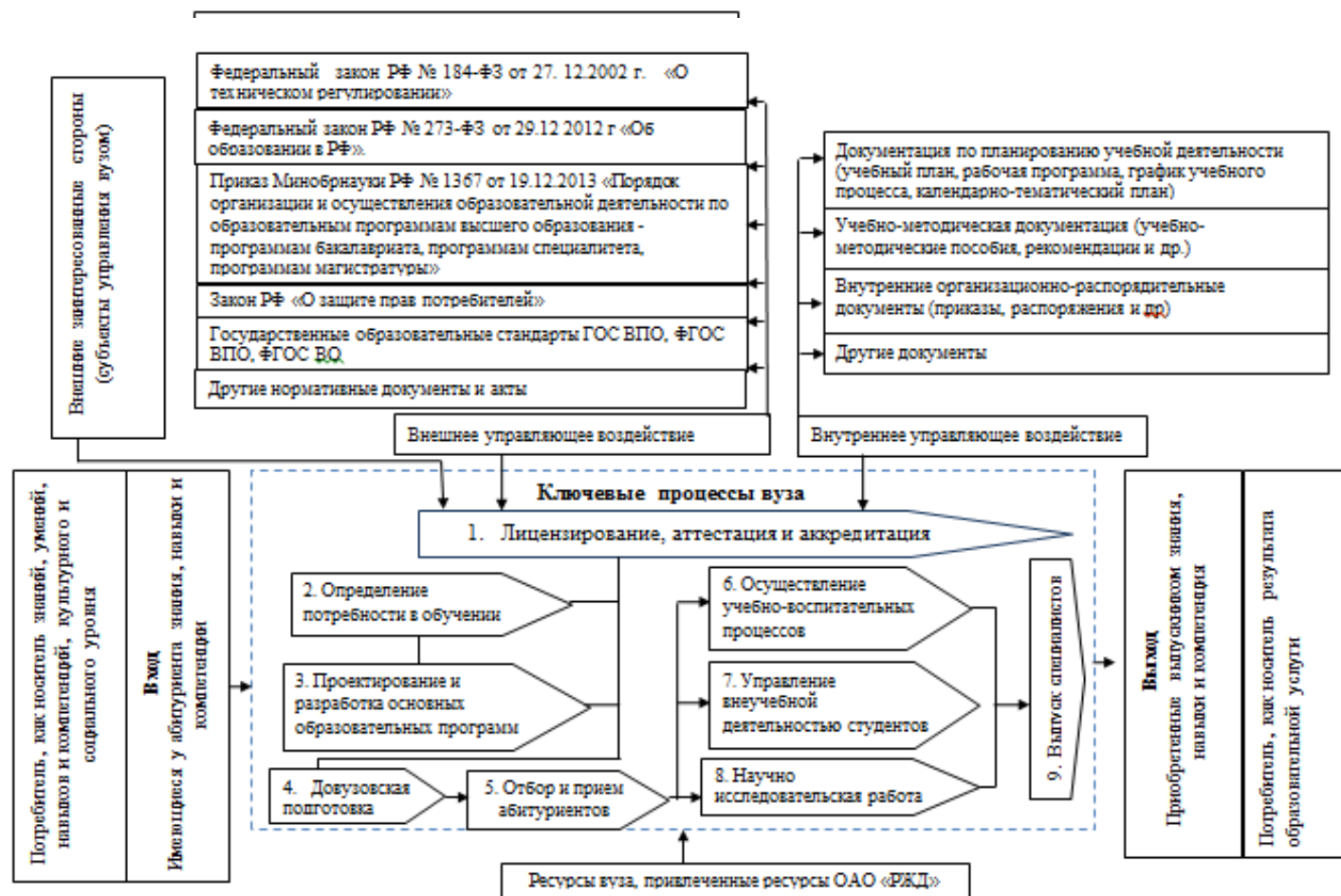
71. Учебно-методическое пособие по формированию портфолио студента бакалавриата // Р.М. Исмагилов / Омский гос. ун-т путей сообщения. Омск, 2015. 18 с.

72. Федоров, А.Э. Компетентностный подход в образовательном процессе. Монография / А.Э. Федоров, С.Е. Метелев А.А. Соловьев, Е.В. Шлякова Омск: Омскбланкиздат, 2012. 210 с.

73. Шаханов, Д.С. От личной эффективности к общему успеху / Д.С. Шаханов // Пульт управления. №2. 2014 г. URL: <http://www.pult.gudok.ru>
74. Шендалев, А. Н. Шендалева О. А. Использование деловых игр при изучении дисциплины «Менеджмент качества» / А.Н. Шендалев, О.А. Шендалева. Материалы Всероссийской научно-технической конференции, посвященной 90-летию Росстандарта и 170-летию метрологической службы России. Омск, 2015. С. 269-273.
75. Шекк, Л.Ф. Практикоориентированные технологии как базовая составляющая компетентного подхода / Л. Ф. Шекк // Педагогическое мастерство: материалы IV междунар. науч. конф.. М.: Буки-Веди, 2014. С. 214-216.
76. Шендалев, А. Н. Использование деловых игр при изучении дисциплины «Стратегический менеджмент» / А.Н. Шендалев, О.А. Шендалева. Теория и практика социального государства Российской Федерации, научно производственный потенциал и социальные технологии: Материалы III международной студенческой научно-практической конференции с международным участием. Омск: ОмГУПС, 2015.
77. Щанина, Е.В. Роль куратора студенческой группы в формировании и становлении личности студента // Е.В. Щанина. Университет XXI века: старые парадигмы и современные вызовы: Сб. науч. тр. Екатеринбург, 2015. С. 405-408.
78. <http://www.narcom.ru>
79. <http://www.portalamur.ru>
80. <http://www.f-dv.ru>
81. <http://riss.ru/bookstore/journal/> Проблемы национальной стратегии.

Процессная модель образовательной услуги

Рисунок А1 – Процессная модель образовательной услуги при подготовке специалистов для ОАО РЖД



План бюджетного приема

Таблица Б1 – План бюджетного приема по бакалавриату

Код	Направление подготовки (профиль)	2014	2015
09.03.01	Информатика и вычислительная техника (прикл. бакалавриат)	10	20
09.03.02	Информационные системы и технологии	10	10
12.03.01	Приборостроение	15	15
	Приборы и методы контроля качества и диагностики	15	15
13.03.01	Теплоэнергетика и теплотехника	30	17
	Промышленная теплоэнергетика	20	10
	Энергообеспечение предприятий	10	7
13.03.02	Электроэнергетика и электротехника	33	20
	Электроэнергетические системы и сети (прикл. бакалавриат)	20	20
15.03.05	Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств	15	18
	Технология машиностроения	15	18
15.03.06	Мехатроника и робототехника	-	10
	Мехатроника (прикл. бакалавриат)	-	10
	Стандартизация и сертификация	-	-
23.03.02	Наземные транспортно-технологические комплексы (прикл. бакалавриат)	20	20
27.03.01	Стандартизация и метрология	-	-
27.03.02	Управление качеством	18	16
27.03.04	Управление в технических системах	10	10
	Управление и информатика в технических системах	10	10
38.03.01	Экономика	-	10
	Мировая экономика	-	4
	Финансы и кредит	-	3
	Бухгалтерский учет, анализ и аудит	-	3
38.03.02	Менеджмент	20	10
	Логистика	8	4
	Менеджмент организации	7	3
	Маркетинг	3	2
	Управление проектами	2	1
38.03.05	Бизнес-информатика	-	10
	Бизнес-информатика	-	5
	Бизнес-информатика в логистике	-	5
38.03.06	Торговое дело	-	-
	Коммерция (торговое дело)	-	-
42.03.01	Реклама и связи с общественностью	-	-
42.03.02	Журналистика	-	-
43.03.02	Туризм	-	-
	Всего	181	186

Результаты внебюджетного приема

Таблица В1 Результаты внебюджетного приема по специалитету и бакалавриату

Специальность (специализация) или направление подготовки (профиль)	2014 факт	2015		Выполнение плана, чел.	Относительно 2014 г., чел.	Выполнение плана, %
		План	Факт			
1	2	3	4	5	6	7
Специалитет						
Информационная безопасность телекоммуникационных систем	5	5	4	-1	-1	-20
Информационная безопасность автоматизированных систем	4	15	-	-15	-4	-100
Информационно-аналитические системы безопасности	2	10	6	-4	+4	-40
Локомотивы	0	5	5	0	+5	0
Вагоны	0	5	0	-5	0	-100
Электрический транспорт железных дорог	0	5	1	-4	+1	-80
Технология производства и ремонта подвижного состава	0	5	0	-5	0	-100
Высокоскоростной наземный транспорт	0	5	4	-1	+4	-20
Электроснабжение железных дорог	0	5	3	-2	+3	-40
Автоматика и телемеханика на железнодорожном транспорте	0	10	5	-5	+5	-50
Телекоммуникационные системы и сети железнодорожного транспорта	1	10	4	-6	+3	-60
Радиотехнические системы на железнодорожном транспорте	1	10	0	-10	-1	-100
Таможенное дело	24	55	151	+96	+127	+270
Итого	37	145	183	+39	+146	+26

Продолжение табл. В1

Бакалавриат						
Информатика и вычислительная техника	0	5	1	-4	+1	-80
Информационные системы и технологии	0	5	2	-3	+2	-60
Приборы и методы контроля качества и диагностики	0	5	1	-4	+1	-80
Промышленная теплоэнергетика	0	3	1	-2	+1	-67
Энергообеспечение предприятий	0	5	2	-3	+2	-60
Электроэнергетические системы и сети	0	5	3	-2	+3	-40
Технология машиностроения	0	7	1	-6	+1	-87
Мехатроника	0	5	0	-5	0	-100
Наземные транспортно-технологические комплексы	0	5	0	-5	0	-100
Стандартизация и сертификация	0	10	0	-10	0	-100
Управление качеством	0	5	1	-4	+1	-80
Управление и информатика в технических системах	3	10	0	-10	-3	-100
Мировая экономика	43	50	19	-31	-24	-62
Финансы и кредит	98	75	44	-31	-54	-41
Бухгалтерский учет, анализ и аудит	39	40	15	-25	-24	-62
Логистика	87	72	27	-45	-60	-63
Менеджмент организации	68	67	26	-41	-42	-61
Маркетинг	38	44	14	-30	-24	-68
Управление проектами	19	24	12	-12	-7	-50
Бизнес-информатика	10	5	19	+14	+9	280
Бизнес-информатика в логистике	-	5	4	-1	-	-20
Коммерция (торговое дело)	35	50	21	-29	-14	-58
Реклама и связи с общественностью	23	25	35	+10	+12	40
Журналистика	9	10	10	0	+1	0
Туризм	14	15	8	-7	-6	-46
Итого бакалавриат	486	552	505	-47	+19	-8
Всего	523	697	687	-10	+164	-1

Невыполнение плана внебюджетного приема
 Таблица Г1 – Невыполнение плана внебюджетного приема
 по факультетам

Специальность (специализация) или направление подготовки (профиль)	Невыполнение плана, чел	Выполнение плана, %
Механический факультет		
Стандартизация и сертификация	10	-100
Вагоны	5	-100
Технология производства и ремонта подвижного состава	5	-100
Технология машиностроения	6	-87
Приборы и методы контроля качества и диагностики	4	-80
ИАТИТ		
Информационная безопасность автоматизированных систем	14	-97
Радиотехнические системы на железнодорожном транспорте	10	-100
Управление и информатика в технических системах	10	-100
Мехатроника	5	-100
Информатика и вычислительная техника	4	-80
Телекоммуникационные системы и сети железнодорожного транспорта	6	-60
Автоматика и телемеханика на железнодорожном транспорте	5	-50
Информационные системы и технологии	3	-60
Информационно-аналитические системы безопасности	5	-50
Информационная безопасность телекоммуникационных систем	1	-20
Бизнес-информатика в логистике	1	-20
Теплоэнергетический факультет		
Наземные транспортно-технологические комплексы	5	-100
Промышленная теплоэнергетика	2	-67
Энергообеспечение предприятий	3	-60
Электромеханический факультет		
Электрический транспорт железных дорог	4	-80
Электроснабжение железных дорог	2	-40
Электроэнергетические системы и сети	2	-40
Высокоскоростной наземный транспорт	1	-20
ИМЭК		
Управление качеством	4	-80
Логистика	45	-63
Менеджмент организации	41	-61
Маркетинг	30	-68
Управление проектами	12	-50
Мировая экономика	31	-62
Финансы и кредит	31	-41
Бухгалтерский учет, анализ и аудит	25	-62
Коммерция (торговое дело)	29	-58
Туризм	7	-46

Выполнение плана приема

Таблица Д1 – Выполнение плана приема в магистратуру

Специальность / Профиль	Бюджет		Внебюджет		Итого зачис- лено
	Пла н	За- числ.	Пла н	За- числ.	
Экономика	8	8	2	5	13
Менеджмент	13	13	5	18	31
Финансы и кредит	8	8	2	8	16
Бизнес-информатика	13	13	2	-	13
Теплоэнергетика и теплотехника	20	20	1	-	20
Электроэнергетика и электротех- ника	10	10	1	-	10
Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств	10	10	1	-	10
Наземные транспортно- технологические комплексы	10	10	2	-	10
<i>Вагоны</i>	5	5	1	-	5
<i>Локомотивы</i>	5	5	1	-	5
Управление в технических систе- мах	10	10	1	-	10
Информационные системы и тех- нологии	-	-	1	3	3
Всего	102	102	18	34	136

Итоги приема на заочный факультет

Таблица Е1 – Итоги приема на заочный факультет в 2015 году

Специализация (профиль)	Заочное				Итого
	Бюджет (факт)		Внебюджет		
	Всего	в т.ч. целевики	План	Факт	
Специалитет					
Локомотивы	30	20	90	111	141
Вагоны	25	7	90	81	106
Электрический транспорт железных дорог	20	15	95	122	142
Технология производства и ремонта подвижного состава	–	–	15	12	12
Безопасность движения и эксплуатации железнодорожного транспорта	–	–	100	182	182
Электроснабжение железных дорог	30	6	90	44	74
Автоматика и телемеханика на железнодорожном транспорте	30	6	30	37	67
Телекоммуникационные системы и сети железнодорожного транспорта	13	6	10	8	21
Радиотехнические системы на железнодорожном транспорте	5	–	10	3	8
Таможенное дело	–	–	20	32	32
Итого по специалитету	153	60	550	632	785
Бакалавриат					
Информационные системы и технологии	–	–	15	12	12
Промышленная теплоэнергетика	20	1	20	9	29
Технология машиностроения	–	–	10	2	2
Финансы и кредит	–	–	50	36	36
Логистика	–	–	25	16	16
Менеджмент организации	–	–	25	32	32
Реклама и связи с общественностью	–	–	10	15	15
Итого по бакалавриату	20	1	155	122	142
Всего	173	61	705	754	927

Приложение Ж
Анкета первокурсника
Документ Ж1 – Форма анкеты первокурсника

Уважаемый первокурсник!

Просим Вас ответить на наши вопросы. Выбранные Вами варианты ответов отметьте любым значком, а также подчеркните, где требуется, отдельные положения. На каждый вопрос может быть несколько ответов.

1. Вы окончили школу:

- а) общеобразовательную среднюю;
- б) с техническим уклоном, лицей, техникум (подчеркнуть);
- в) спецшколу языковую, гимназию гуманитарную (подчеркнуть);
- г) другой тип учебного заведения (назовите).

2. Вы сделали свой выбор и поступили в Омский государственный университет путей сообщения.

- а) по призванию (склонности к педагогической деятельности);
- б) по настоянию (или по совету) родителей;
- в) по семейным традициям;
- г) из солидарности с приятелем, подругой;
- д) другие причины (указать).

3. Откуда Вы получили сведения о нашем вузе:

- а) из рекламы (в вашем учебном заведении, по телевидению, в печати, по радио);
- б) от родителей, родственников или знакомых, работающих в вузе;
- в) от товарищей, студентов вуза;
- г) от своих сверстников;
- д) из других источников (указать).

Ваши анкетные данные:

Студент группы .

1. Ф.И.О.

2. Число ____ месяц _____ год рождения _____

3. Домашний телефон

4. сот. телефон:

5. Почтовый домашний адрес:

6. Место фактического проживания в г.Омске:

- а) по прописке;
- б) в общежитии (этаж, комната);
- в) другое (адрес)

7. Фамилия, Имя, Отчество родителей:

Мать: Тел. матери: Электронный адрес:

Отец: Тел. отца: Электронный адрес:

8. Состав семьи (братья, сестры с указанием возраста)

Ваши творческие интересы:

1. Каковы Ваши творческие интересы:

а) театр

б) танцы

в) пение (сольно, хоровое, в ансамбле)

г) рисование

д) другие

2. Что Вам ближе в литературном, поэтическом творчестве?

а) собственное творчество;

б) художественное чтение;

в) иллюстрирование.

3. В каких кружках Вы занимались?

а) театральном;

б) музыкальном;

в) танцевальном.

4. Хотели бы Вы работать в группе организаторов?

а) конкурсов (каких?);

б) вечеров (каких?);

в) дискотек.

5. Увлекаетесь ли Вы коллекционированием?

а) марок;

б) фотографий;

в) иного

6. Обучались ли Вы музыке?

а) да (укажите музыкальный инструмент) б) нет.

7. Закончили ли Вы музыкальное учебное заведение?

а) музыкальную школу

б) нет

8. Обладаете ли Вы даром вокального исполнителя?

а) да б) нет

9. Ваше отношение к спорту и туризму:

10. В каких спортивных секциях или кружках Вы занимались?

11. В какой спортивной секции Вы хотели бы заниматься в вузе?

12. Что Вы могли бы предложить организаторам внеучебной работы нашего вуза?

Дата заполнения анкеты «__» _____ 20__ г.

Благодарим за искренность Ваших ответов

Форма отчета куратора
Документ И1 – Форма отчета куратора

Отчёт куратора

По окончании учебного года необходимо составить письменный отчёт и сдать его заместителю директора по воспитательной работе.

Схема отчёта:

I. Общие сведения о группе:

- отделение, специальность;
- количественный, половозрастной состав группы;
- социальная характеристика группы (городские/сельские, малообеспеченные, благополучные/неблагополучные семьи и т.п.);
- успеваемость студентов в группе, динамика успеваемости за год;
- достижения в спорте, культуре, общественной деятельности, данные об активистах, интересах студентов;

II. Проведённая куратором работа [8]:

- периодичность работы с группой;
- Задачи на год, степень их реализации: мероприятия и дела, индивидуальная работа со студентами группы(если проводилась)
 - анализ проведённой работы со студентами: какой эффект дали проведённые мероприятия, беседы, часы куратора, индивидуальная работа;
 - перечень тематических часов;
 - участие группы в мероприятиях (общевузовых, городских, областных, всероссийских). Указать в таблице (фамилия, уровень мероприятия, название, результат).
 - какое вузовое мероприятие организовано группой? Выводы, предложения.
 - работа по организации группового самоуправления. Состав. Анализ работы актива группы;
 - занятость студентов во внеурочной деятельности. Кружки, секции (фамилия, кружок);
 - сотрудничество с педагогами, администрацией. Какая работа проведена по повышению успеваемости и посещаемости (мероприятие, фамилии, результат, выводы, предложения). Студенты группы риска.

- работа с родителями (если проводилась, был ли эффект);

III Тема проекта, реализуемая группой.

- разработки тематических классных часов в текстовом и электронном варианте
- методические рекомендации, публикации
- выводы о проделанной работе, пожелания.
- список студентов на поощрение с примерным текстом.

Применимость отдельных форм активного обучения
для освоения компетенций

Таблица К1 – Применимость отдельных форм активного обучения
для освоения компетенций

Ключевые критерии освоения компетенции	Типы активных форм обучения
Знать характеристики источников финансирования и содержание методов оценки эффективности.	Кейс, эссе, презентации
Уметь проводить оценку эффективности инвестиционного проекта при различных условиях финансирования и внешних условиях.	Кейс, презентации
Владеть навыками оценки эффективности инвестиционного проекта при различных условиях внешней среды и различных способах финансирования и отдельных сценариев реализации.	Деловые игры, кейс, презентации
Знать перечень и последовательность действий по сбору информации для последующего практического использования.	Кейс, эссе
Уметь применять на практике методы сбора информации и ее сравнительной оценки для практического использования.	Проектный, психологический тренинг, кейс
Владеть навыками проведения сравнительного анализа лучших практик в менеджменте	Деловые игры, кейс
Знать перечень требований предъявляемых к содержанию бизнес планов в международных стандартах.	кейс, эссе, презентации
Уметь разрабатывать разделы бизнес-плана для обоснования экономической эффективности инвестиционного проекта.	Проектный, психологический тренинг
Владеть навыками работы в основных программных продуктах по разработке бизнес-планов.	Деловые игры, кейс
Знать последовательность действий созданию плана управления человеческими ресурсами	кейс, эссе, презентации
Уметь разрабатывать планы реализации проектных мероприятий.	Проектный, психологический тренинг, кейс
Владеть – навыками оценки участия персонала в реализации проектных мероприятий	Ролевые деловые игры, сюжетно-деловые игры, кейс