

Научная статья
УДК 377 + 378.4 + 331.1
doi:10.46684/2687-1033.2021.1.8-16

Формирование корпоративных компетенций ОАО «РЖД» в контексте непрерывного образования

О.В. Горева¹, С.М. Куценко² ✉

^{1,2} Иркутский государственный университет путей сообщения (ИрГУПС); г. Иркутск, Россия

¹ goreva_ov@irgups.ru; <https://orcid.org/0000-0002-7091-7936>

² kutsenko_s@irgups.ru ✉; <https://orcid.org/0000-0001-7979-9406>

АННОТАЦИЯ

К ключевым результатам программы взаимодействия ОАО «РЖД» с университетскими комплексами железнодорожного транспорта до 2025 года относятся: утверждение критериев отбора и оценочных процедур для кандидатов на целевое обучение из числа абитуриентов; оценка компетенций и проведение тестов способностей по методикам, утвержденным в ОАО «РЖД», всех выпускников и обучающихся по договорам о целевом обучении компании. Для достижения этих результатов актуальной является задача построения карты формирования корпоративных компетенций ОАО «РЖД» на различных уровнях образования.

Использованы методы системного анализа нормативных документов ОАО «РЖД» и федеральных государственных образовательных стандартов. Представлена модель преемственности образовательных программ (ОП) по уровням образования с целью формирования образовательных траекторий в соответствии с запросом к корпоративным компетенциям ОАО «РЖД».

Предложенная модель формирования корпоративных компетенций ОАО «РЖД» в контексте непрерывного образования будет полезна для образовательных организаций в построении образовательных маршрутов обучающихся, формировании критериев оценки этих компетенций на различных уровнях образования, корректировки содержания дополнительных и основных ОП с целью подготовки высококвалифицированных кадров для ОАО «РЖД».

Ключевые слова: soft skills; корпоративные компетенции ОАО «РЖД»; образовательная траектория; непрерывное образование; преемственность образовательных программ; профессиональная ориентация; карта формирования компетенции

Для цитирования: Горева О.В., Куценко С.М. Формирование корпоративных компетенций ОАО «РЖД» в контексте непрерывного образования // Техник транспорта: образование и практика. 2021. Т. 2. Вып. 1. С. 8–16. <https://doi.org/10.46684/2687-1033.2021.1.8-16>.

Original article

Formation of corporate competencies of Russian Railways in the context of lifelong education

Olga V. Goreva¹, Sergey M. Kutsenko² ✉

^{1,2} Irkutsk State Transport University (IrGUPS); Irkutsk, Russian Federation

¹ goreva_ov@irgups.ru; <https://orcid.org/0000-0002-7091-7936>

² kutsenko_s@irgups.ru ✉; <https://orcid.org/0000-0001-7979-9406>

ABSTRACT

The key results of the program of interaction between JSC “Russian Railways” and railway transport university complexes until 2025 include the following: approval of selection criteria and assessment procedures for candidates for targeted training from among applicants; assessment of competencies and tests of abilities according to the methods approved by JSC “Russian Railways” for all university graduates and students under contracts for targeted training of the company. To achieve these results, the task of designing a map of the development of Russian Railways corporate competencies at various levels of education is relevant.

Using the methods of system analysis of Russian Railways regulatory documents and Federal state educational standards, this article presents a model of educational programs succession by education levels in order to design educational trajectories in accordance with the request for Russian Railways corporate competencies.

© О.В. Горева, С.М. Куценко, 2021

The proposed model of developing Russian Railways corporate competencies in the context of lifelong learning will be useful for educational organizations in designing educational routes for students, forming criteria for competencies assessing at various education levels, adjusting the content of additional and basic educational programs in order to train highly qualified personnel for JSC "Russian Railways".

Keywords: soft skills; Russian Railways corporate competencies; educational trajectory; lifelong learning; succession of educational programs; vocational guidance; competency building map

For citation: Goreva O.V., Kutsenko S.M. Formation of corporate competencies of Russian Railways in the context of lifelong education. *Transport technician: education and practice*. 2021;2(1):8-16. (In Russ.). <https://doi.org/10.46684/2687-1033.2021.1.8-16>.

ВВЕДЕНИЕ

Основная задача образовательного учреждения среднего профессионального (СПО) или высшего образования (ВО) — подготовка высококвалифицированного специалиста с учетом потребности рынка труда. В настоящее время эта задача не всегда эффективно решается в связи с наличием инертности системы профессиональной подготовки, длительности получения профессиональных навыков, устаревших методов обучения и других факторов, вызванных ослаблением взаимосвязи между образованием и экономикой [1]. Современному обществу и конкурентоспособным организациям нужны сотрудники, склонные к изобретательской, инновационно-управленческой деятельности [2]. Технологические инновации обуславливают новые требования к компетенциям сотрудников, которые в основном являются не узко-, а общепрофессиональными и определяются личностными качествами работника [2]. Подобные компетенции получили в зарубежной литературе определение soft skills, в российской — «мягкие», надпредметные навыки или надпрофессиональные компетенции [3]. Такие компетенции как эффективное межличностное общение, общекультурное общение (мультикультурность), эмоциональная компетентность, понимание системы ценностей и умение с ней работать, лидерство, селф-менеджмент, стресс-менеджмент направлены на обеспечение эффективной и успешной работы в команде, достижение результатов совместной работы [3]. Корпоративная этика становится обязательным условием партнерских отношений, происходит смещение ценностных акцентов с вертикальных служебных отношений на горизонтальные, в приоритете которых сотрудничество, товарищество, равноправие, гибкая система признания профессионального лидерства в зависимости от компетентности узкого специалиста [3]. В ходе исследования, выполненного Гарвардским университетом совместно с Фондом Карнеги и Стэнфордским исследовательским институтом, установлено, что успех в профессиональной сфере на 75–85 % зависит именно от уровня сформированности soft skills

и лишь на 15–25 % — от профессиональных предметных компетенций [4]. Ученые также отмечают, что опыт организации отдельных учебных курсов для формирования soft skills вне предметного контекста оказался малоуспешным, и говорят о том, что более эффективным способом служит их развитие в процессе изучения профессиональных дисциплин [4]. Поэтому при проектировании основных образовательных программ (ОП), помимо введения в учебные планы специализированных дисциплин, направленных на формирование soft skills, с возможностью изменения набора таких дисциплин в соответствии с индивидуальными потребностями и способностями обучающегося, необходимо внедрение современных интерактивных методов обучения. Механизм организации образовательного процесса по основным и дополнительным ОП, позволяющий формировать индивидуальную образовательную траекторию обучающимся, также является одним из инструментов создания надпредметных компетенций. Авторы работы [5], рассматривая выборную систему курсов в американском образовании, установили, что система выбора курсов в университете должна развивать более осознанное отношение к образованию, но в то же время эта система опасна снижением уровня вузовского профессионального образования и ведет к уменьшению роли всестороннего развития личности обучающегося. Поэтому формирование индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся на всех уровнях образования должно происходить не только с учетом образовательных потребностей, индивидуальных способностей и возможностей студента и преподавателя, но и с учетом выполнения требований образовательных стандартов [6].

Кроме формального образования по основным ОП и дополнительным профессиональным образовательным программам (ДПОП), особая роль в процессе создания надпрофессиональных компетенций (коммуникативность, предприимчивость, инновативность, креативность, эффективность, солидарность) в рамках стратегии развития молодежи отводится неформальному образованию, самыми распространенными видами которого

являются корпоративное обучение и «Лидерские программы» для молодежи, проводимые на молодежных форумах [7].

Таким образом, для удовлетворения потребностей экономики в квалифицированных кадрах требуется осуществление многоуровневого образования, направленного на реализацию новых требований к подготовке специалистов с позиций интересов личности, общества, экономики, и на внедрение системы практико-ориентированного профессионального образования [2], обучение на основе использования гибких учебных планов, ориентированных больше на результаты, а не на объемы зачетных единиц [1], возможность формирования индивидуальных образовательных маршрутов, включающих формальное и неформальное образование.

В настоящее время также существует проблема трудоустройства по специальности подготовленного квалифицированного выпускника учреждения СПО или ВО. Так, авторы работы [8] указывают, что около 50 % россиян работают не по специальности. На основе своих исследований и анализа данных государственной статистики, авторы выявили, что 67,3 % опрошенных собираются устроиться на работу по специальности, но, если в силу ряда причин профильное трудоустройство будет невозможным, 87,8 % этих респондентов готовы сменить вид деятельности. Более 30 % опрошенных не планируют работать по специальности [8]. Данная проблема обусловлена, в том числе наличием неадекватности амбиций значительной части претендентов на престижные должности [9], отсутствием мотивации выпускников к работе по специальности, что свидетельствует о разочаровании в профессии во время обучения или изначально неверном ее выборе [10]. При этом в соответствии с национальным проектом «Образование»¹ профориентационная деятельность в основном направлена на помощь в профессиональном самоопределении обучающимся в учреждениях общего образования. Студенты средних профессиональных и высших образовательных учреждений, как правило, не имеют возможности консультации с компетентными работниками по вопросам формирования профессиональной траектории и освоения ДОП для ее успешного построения. Например, в Финляндии этот вопрос решили за счет введения системы адресного консультирования по карьерному планированию, планированию карьерной и образовательной траекторий будущей профессиональной деятельности, повышения квалификации

и профессиональной переподготовки на протяжении всей жизни человека [11]. Следовательно, для повышения конкурентоспособности выпускника образовательного учреждения ВО или СПО на рынке труда требуется непрерывная профориентационная работа с обучающимися на разных уровнях образования: от школы до вуза.

Для успешной подготовки высококвалифицированного специалиста с учетом потребности рынка труда необходимо тесное взаимодействие между образованием и предприятиями — потенциальными работодателями выпускников образовательных учреждений. С целью обеспечения ОАО «РЖД» высококвалифицированными специалистами в соответствии с Долгосрочной программой развития компании и развития научной кооперации между компанией и отраслевыми вузами утверждена Программа взаимодействия ОАО «РЖД» с университетскими комплексами железнодорожного транспорта до 2025 года² (далее — Программа взаимодействия), в том числе, включающая совершенствование образовательного процесса в отраслевых вузах и формирование привлекательного HR-бренда среди абитуриентов и студентов отраслевых вузов. Одним из ключевых результатов программы взаимодействия является утверждение критериев отбора и оценочных процедур для кандидатов на целевое обучение из числа абитуриентов, а также оценка компетенций и проведение тестов способностей по методикам, утвержденным в ОАО «РЖД», всех выпускников, обучающихся по договорам о целевом обучении с ОАО «РЖД». Soft skills прочно заняли свое место среди профессиональных компетенций ОАО «РЖД», но уровень их сформированности редко оценивают во время учебных занятий, а вопрос объективного измерения качества этой группы навыков до сих пор остается открытым [4]. Например, общие компетенции, относящиеся к «мягким» компетенциям, в ОП СПО могут быть оценены полноценно лишь после освоения всей программы обучения [12]. В связи с этим построение карты формирования таких компетенций на различных уровнях образования — актуальная задача для достижения ключевых результатов Программы взаимодействия с целью подготовки высококвалифицированных кадров для ОАО «РЖД».

В данной работе рассматривается построение модели преемственности ОП по уровням образования для формирования образовательных траекторий в соответствии с запросом к корпоративным компетенциям ОАО «РЖД»³. Модель преемственно-

¹ Паспорт национального проекта «Образование» (утв. 24.12.2018).

² Программа взаимодействия ОАО «РЖД» с университетскими комплексами железнодорожного транспорта до 2025 года (утв. 22.01.2020).

³ Положение о новой Модели корпоративных компетенций (МКК) ОАО РЖД (утв. 13.05.2019).

сти ОП должна быть направлена на решение двух основных взаимосвязанных задач: профессиональное самоопределение обучающихся, повышение их мотивации в получении профессии и дальнейшей работы по специальности на всех уровнях образовательной и профессиональной траекторий; обучение в соответствии с запросами будущего работодателя и индивидуальными запросами обучающегося с возможностью формирования гибкого индивидуального образовательного маршрута.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Согласно Положению о корпоративных компетенциях ОАО «РЖД» модель корпоративных компетенций компании состоит из восьми ключевых компетенций: инновативность, клиенто-ориентированность, ответственность за результат, организация рабочего места, командная работа и взаимовыручка, развитие и забота о сотрудниках, комплексное мышление, эффективная коммуникация. Каждой компетенции соответствуют индикаторы ее сформированности на исполнительском и управленческом уровнях для оценки степени ее развития. Формирование корпоративных компетенций ОАО «РЖД» у выпускника образовательного учреждения ВО или СПО, компетенций, относящихся к области soft skills, это результат обучения не только на уровне профессионального, но и общего образования.

Траектория формирования корпоративных компетенций компании на различных уровнях образования приведена на рисунке.

Так, ФГОС ООО⁴ устанавливает требования к личностным результатам обучения (например, готовность и способность обучающихся к саморазвитию и личностному самоопределению; сформированность их мотивации к обучению и целенаправленной познавательной деятельности, системы значимых социальных и межличностных отношений, ценностно-смысловых установок, отражающих личностные и гражданские позиции в деятельности; социальные компетенции; правосознание; способность ставить цели и строить жизненные планы) и метапредметным результатам обучения (освоение обучающимися

межпредметных понятий и универсальных учебных действий; способность их использования в учебной, познавательной и социальной практике; самостоятельность планирования и осуществления учебной деятельности и организации учебного сотрудничества с педагогами и сверстниками; построение индивидуальной образовательной траектории). В свою очередь ФГОС среднего общего образования (СОО)⁵ также определяет требования к личностным результатам обучения (готовность и способность обучающихся к саморазвитию и личностному самоопределению; сформированность их мотивации к обучению и целенаправленной познавательной деятельности, системы значимых социальных и межличностных отношений, ценностно-смысловых установок, отражающих личностные и гражданские позиции в деятельности; правосознание; экологическую культуру; способность ставить цели и строить жизненные планы) и метапредметным результатам обучения (освоение обучающимися межпредметных понятий и универсальных учебных действий; способность их использования в познавательной и социальной практике; самостоятельность в планировании и осуществлении учебной деятельности и организации учебного сотрудничества с педагогами и сверстниками; способность к построению индивидуальной образовательной траектории; владение навыками учебно-исследовательской, проектной и социальной деятельности). Преемственность личностных и метапредметных результатов обучения этих уровней образования очевидна. При этом, сопоставляя индикаторы сформированности корпоративных компетенций ОАО «РЖД» и содержание вышеуказанных результатов обучения, можно принять личностные и метапредметные результаты обучения на уровне ООО и СОО за начальный уровень формирования корпоративных компетенций компании.

ФГОС СПО⁶ предписывает требования к результатам освоения ОП в сформированности общих компетенций (например, способность применять решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность; работать в коллективе и команде; эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями и др.). ФГОС ВО 3+⁷ фиксирует требования к результатам

⁴ Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.12.2010 № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования».

⁵ Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.05.2012 № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования».

⁶ Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.04.2014 № 376 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 23.02.01 Организация перевозок и управление на транспорте (по видам)».

⁷ Приказ Министерства образования и науки РФ от 27.03.2018 № 216 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования — специалитет по специальности 23.05.04 Эксплуатация железных дорог».

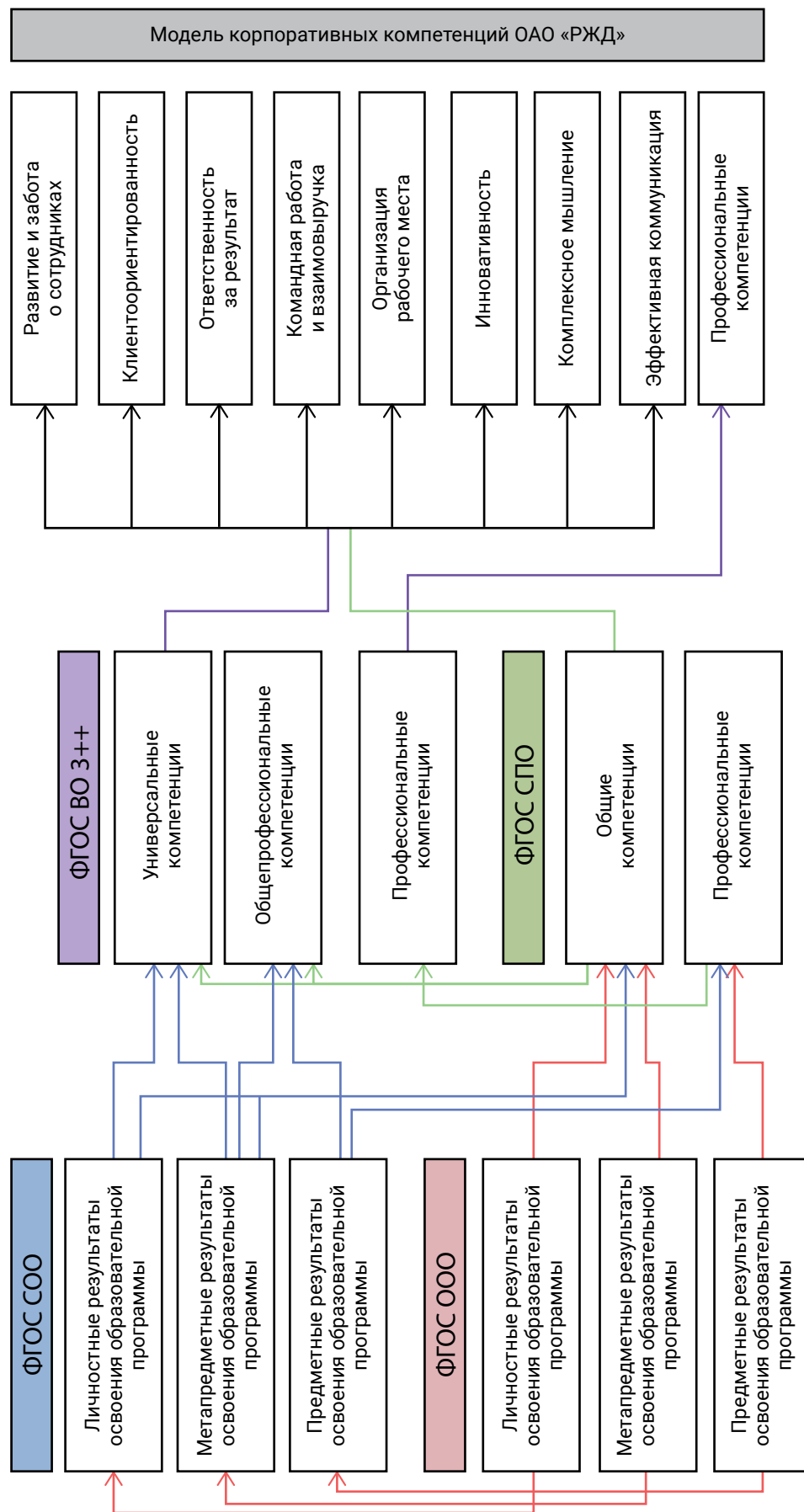


Рис. Траектория формирования корпоративных компетенций ОАО «РЖД» через непрерывное образование

освоения ОП, в том числе в виде универсальных и общепрофессиональных компетенций. К универсальным компетенциям относятся: способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий; способность организовывать и руководить работой команды, выбирая командную стратегию для достижения поставленной цели и др. К общепрофессиональным компетенциям относятся: способность руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров; способность формулировать и решать научно-технические задачи в области своей профессиональной деятельности и др. Сопоставляя индикаторы сформированности корпоративных компетенций ОАО «РЖД» и

содержание вышеуказанных категорий компетенций, общие, универсальные и общепрофессиональные компетенции на уровне профессионального образования можно принять за базовый уровень формирования корпоративных компетенций компании. В свою очередь личностные и метапредметные результаты обучения на уровне ОО и СО преемственны общим, универсальным, общепрофессиональным компетенциям на уровне профессионального образования.

В соответствии с предложенной траекторией формирования корпоративных компетенций ОАО «РЖД» на различных уровнях образования в *таблице* приведена карта формирования компетенции «Инновативность» в контексте непрерывного образования.

Таблица

Карта формирования компетенции «Инновативность» в разрезе результатов обучения по уровням образования

Уровень сформированности компетенции	Уровень образования	Результат обучения в соответствии с ФГОС	Корпоративные требования
Начальный уровень	Основное общее образование	Умение самостоятельно планировать пути достижения целей, в том числе альтернативные, осознанно выбирать наиболее эффективные способы решения учебных и познавательных задач	Не предъявляются
Начальный углубленный уровень	Среднее общее образование	Владение навыками познавательной, учебно-исследовательской и проектной деятельности, навыками разрешения проблем; способность и готовность к самостоятельному поиску методов решения практических задач, применению различных методов познания	Не предъявляются
Базовый уровень	Среднее профессиональное образование	Способность организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество. Способность ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности	<i>Исполнительский уровень (личная инновативность):</i> открыт восприятию нового; своевременно адаптируется к изменениям; в рабочих процессах и регламентах выявляет зоны, требующие совершенствования, своевременно предлагает реализуемые оптимизационные и новаторские идеи и способствует их реализации
Базовый углубленный уровень	Высшее образование	Способность формулировать и решать научно-технические задачи в области своей профессиональной деятельности	<i>Тактический уровень/операционный уровень (управление изменениями):</i> поощряет и развивает инновационную активность подчиненных и коллег – выявление ими зон роста в работе подразделений и выдвижение оптимизационных и новаторских предложений; оценивает новые идеи с точки зрения их эффекта и реализуемости. Направляет инновационную активность подчиненных на наиболее актуальные вопросы деятельности подразделения/компании; организует и координирует процесс внедрения изменений, реализуемых в компании, вовлекает в него работников

ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ОБСУЖДЕНИЕ

Soft skills прочно заняли свое место среди профессиональных компетенций, но уровень их сформированности редко оценивают во время учебных занятий, а вопрос объективного измерения качества этой группы навыков до сих пор остается открытым. Так, общие компетенции в ОП СПО, в том числе относящиеся к «мягким» компетенциям, могут быть оценены полноценно лишь после освоения всей программы обучения. Построение карты корпоративных компетенций ОАО «РЖД» в контексте непрерывного образования (от школы до корпоративного обучения) поможет определить критерии и методы оценки сформированности этих компетенций на каждом уровне образования. Уровневая оценка компетенций в контексте непрерывного образования преследует несколько целей: своевременная корректировка персональной образовательной траектории обучающегося в соответствии с индивидуальными запросами обучающегося по построению профессиональной траектории в ОАО «РЖД»; корректировка методов обучения по предметам, профессиональным дисциплинам преподавательским составом образовательного учреждения. Корректировка образовательной траектории по построению профессиональной траектории в ОАО «РЖД» включает рекомендации по освоению обучающимися дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ, предметов и дисциплин по выбору в рамках основной ОП, факультативов, направлений научно-исследовательской работы, другие виды деятельности (экскурсии, стажировки, волонтерство и т.д.), ориентированных как на повышение уровня soft skills, так и помогающих профессиональному самоопределению с целью повышения интереса к будущей профессии.

Корректировка методов обучения содержит внедрение интерактивных методов обучения в профессиональные дисциплины и учебные предметы в форме горизонтальной интеграции образовательных методов и технологий в рамках основной ОП, и в форме вертикальной интеграции и преемственности методов и технологий обучения в рамках различных уровней образования для развития корпоративных компетенций ОАО «РЖД».

Предложенная модель частично внедрена в Иркутском государственном университете путей сообщения (ИрГУПС). В 2016 г. ИрГУПС совместно

с Восточно-Сибирской железной дорогой — филиалом ОАО «РЖД» (ВСЖД) начал реализовывать совместный проект «Малая транспортная академия». Задача проекта — ранняя профориентация школьников, отбор мотивированной талантливой молодежи для обучения в университетском комплексе ИрГУПС и дальнейшей работы на ВСЖД. Эта задача решается через организацию многоуровневой системы образования по общеразвивающим и профессиональным программам:

- создание профильных классов ИрГУПС в муниципальных школах и школах ОАО «РЖД»;
- формирование индивидуальной образовательной траектории от школьника до выпускника посредством реализации:
 - дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) ОП, направленных на углубление знаний в базовых учебных предметах и дисциплинах, развитие soft skills;
 - дополнительных профессиональных ОП, ориентированных на углубление профессиональных компетенций в соответствии с профессиональными стандартами и актуальными нормативными документами ОАО «РЖД», а также на развитие корпоративных компетенций ОАО «РЖД»;
 - основных программ профессионального обучения, направленных на получение обучающимися рабочей профессии.

С целью оперативной корректировки образовательной траектории и планирования профессиональной траектории обучающихся проект «Малая транспортная академия» интегрирован с такими структурными подразделениями ИрГУПС, как учебно-методическое управление (синхронизация с основной ОП обучающихся), центр оценки и мониторинга персонала (оценка корпоративных компетенций, помощь в профессиональном самоопределении), отдел практической подготовки и трудоустройства студентов (планирование профессиональной траектории обучающегося).

Таким образом, предложенная модель формирования корпоративных компетенций ОАО «РЖД» в контексте непрерывного образования будет полезна для образовательных организаций в построении образовательной траектории обучающихся, корректировки содержания дополнительных и основных ОП на разных уровнях образования для подготовки востребованных кадров для ОАО «РЖД».

ЛИТЕРАТУРА

1. Дочкин С.А. Конкурентоспособность вуза как результат развития системы дополнительного профессионального образования // Непрерывное образование: XXI век. 2018. № 2 (22). С. 65.
2. Прохоров В.А. Проблемы системы непрерывного инженерного образования // Непрерывное образование: XXI век. 2019. № 4 (28). С. 152–161. DOI: 10.15393/j5.art.2019.5156

3. Мартынова М.Д. Современные требования к модели компетенций выпускников вузов: soft skills — психолого-педагогические основания и ценностный потенциал // *Primo Aspectu*. 2018. № 4 (36). С. 107–112.

4. Цаликова И.К., Пахотина С.В. Научные исследования по вопросам формирования soft skills (обзор данных в международных базах Scopus, Web of Science) // *Образование и наука*. 2019. № 21 (8). С. 187–207. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-7-187-207

5. Логинова М.П. Выборная система курсов в англосаксонской традиции образования // *Kant*. 2020. № 2 (35). С. 267–272. DOI: 10.24923/2222-243X.2020-35.56

6. Гамукин В.В. Индивидуальные образовательные маршруты в вузе // *Инженерное образование*. 2019. № 25. С. 27–36.

7. Мартынова М.Д. Ценностно-деятельностный потенциал стратегии развития личности современных форматов неформального образования молодежи // *Primo Aspectu*. 2019. № 3 (39). С. 98–105. DOI: 10.35211/2500-2635-2019-3-39-98-105

8. Попова К.А., Кайль Я.Я. Анализ профессионального становления выпускников вузов на основе исследования их мо-

тивационного профиля // *Бизнес. Образование. Право*. 2020. № 3 (52). С. 93–97. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.52.381

9. Меренков А.В., Сандлер Д.Г., Шаврин В.С. Особенности изменений ориентаций выпускников бакалавриата на трудоустройство // *Образование и наука*. 2019. Т. 21. № 10. С. 116–142. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-10-116-142

10. Кох И.А., Орлов В.А. Ценности и профессиональное самоопределение студенческой молодежи // *Образование и наука*. 2020. Т. 22. № 2. С. 142–169. DOI: 10.17853/1994-5639-2020-2-143-170

11. Гуртов В.А., Колесников В.Н., Питухина М.А. От традиционной модели профориентации к системе сопровождения и консультирования на протяжении всей жизни: опыт Финляндии // *Непрерывное образование: XXI век*. 2019. № 2 (26). С. 65–77.

12. Болгар Н.Н., Соловьев Т.В. Интеграция учебной и внеучебной деятельности студентов колледжа как условие формирования общих компетенций студентов колледжа // *Kant*. 2020. № 3 (36). С. 215–219. DOI: 10.24923/2222-243X.2020-36.41

REFERENCES

1. Dochkin S.A. Competitiveness of the university as a result of the development of the system of additional vocational education. *Lifelong Education: the XXI Century*. 2018; 2(22):65-66. (In Russ.).

2. Prokhorov V.A. Problems of lifelong learning in the field of engineering. *Lifelong Education: the XXI Century*. 2019; 4(28):152-161. DOI: 10.15393/j5.art.2019.5156 (In Russ.).

3. Martynova M.D. Modern requirements to the competency model of graduates: soft skills — psycho-pedagogical foundations and value potential. *Primo Aspectu*. 2018; 4(35):107-112. (In Russ.).

4. Tsalikova I.K., Pakhotina S.V. Scientific Research on the Issue of Soft Skills Development (Review of the Data in International Databases of Scopus, Web of Science). *The Education and Science Journal*. 2019; 21(8):187-207. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-7-187-207 (In Russ.).

5. Loginova M.P. The system of elective courses in the anglo-saxon educational tradition. *Kant*. 2020; 2(35):268-272. DOI: 10.24923/2222-243X.2020-35.56 (In Russ.).

6. Gamukin V.V. Individual educational routes in higher education institution. *Engineering Education*. 2019; 25:27-36. (In Russ.).

7. Martynova M.D. Value-active capacity development strategy of the individual in modern non-formal education of youth. *Primo*

Aspectu. 2019; 3(39):98-105. DOI: 10.35211/2500-2635-2019-3-39-98-105 (In Russ.).

8. Popova K.A., Kayl Ya.Ya. Analysis of the professional development of the university graduates based on the study of their motivational profile. *Business. Education. Law*. 2020; 3(52):93-97. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.52.381 (In Russ.).

9. Merenkov A.V., Sandler D.G., Shavrin V.S. The features of changes in orientations to employment among bachelor's graduates. *The Education and Science Journal*. 2019; 21(10):116-142. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-10-116-142 (In Russ.).

10. Kokh I.A., Orlov V.A. Values and professional identity of student-age population. *The Education and Science Journal*. 2020; 22(2):143-170. DOI: 10.17853/1994-5639-2020-2-143-170 (In Russ.).

11. Gurtov V.A., Kolesnikov V.N., Pitukhina M.A. From traditional model of vocational guidance to holistic lifelong counselling: case of Finland. *Lifelong Learning: XXI Century*. 2019; 2(26):65-77. DOI: 10.15393/j5.art.2019.4725 (In Russ.).

12. Bolgar N.N., Solovyev T.V. Integration of educational and extracurricular activities of students of college as condition of formation of the general competences of students of college. *Kant*. 2020; 3(36):215-219. DOI: 10.24923/2222-243X.2020-36.41 (In Russ.).

Об авторах

Ольга Валерьевна Горева — кандидат физико-математических наук, доцент, проректор по дополнительному профессиональному образованию; **Иркутский государственный университет путей сообщения (ИрГУПС)**; 664074, г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; РИНЦ ID: 169654, Scopus: 57130766800, ORCID: 0000-0002-7091-7936; mail@irgups.ru, goreva_ov@irgups.ru;

Сергей Михайлович Куценко — кандидат технических наук, доцент, проректор по учебной работе; **Иркутский государственный университет путей сообщения (ИрГУПС)**; 664074, г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; SPIN-код: 6942-9620, Scopus: 57215001795, ORCID: 0000-0001-7979-9406; kutsenko_s@irgups.ru.

Bionotes

Olga V. Goreva — Cand. Sci. (Phys.-Math.), Associate Professor, Vice Rector for additional education; **Irkutsk State Transport University (IrGUPS)**; 15 Chernyshevsky st., Irkutsk, 664074, Russian Federation; RSCI ID: 169654, Scopus: 57130766800, ORCID: 0000-0002-7091-7936; mail@irgups.ru, goreva_ov@irgups.ru;

Sergey M. Kutsenko — Cand. Sci. (Eng.), Associate Professor, Vice-Rector for academic affairs; **Irkutsk State Transport University (IrGUPS)**; 15, Chernyshevsky st., Irkutsk, 664074, Russian Federation; SPIN-code: 6942-9620, Scopus: 57215001795, ORCID: 0000-0001-7979-9406; kutsenko_s@irgups.ru.

Заявленный вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

Автор, ответственный за переписку: Сергей Михайлович Куценко, kutsenko_s@irgups.ru.

Corresponding author: Sergey M. Kutsenko, kutsenko_s@irgups.ru.

Статья поступила в редакцию 09.11.2020; одобрена после рецензирования 17.12.2020; принята к публикации 31.01.2021.

The article was submitted 09.11.2020; approved after reviewing 17.12.2020; accepted for publication 31.01.2021.

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ ЧИТАТЕЛЕЙ ЖУРНАЛА

ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» ежегодно организует заседания региональных советов профессионального образования и обучения на железнодорожном транспорте Центрального и Северо-Западного округа, Западно-Сибирского округа, Приволжского и Уральского округа, Восточно-

Сибирского и Дальневосточного округа, Южного округа.

На каждое полугодие текущего года утверждается график заседаний региональных советов профессионального образования и обучения на железнодорожном транспорте.

График заседаний региональных советов профессионального образования и обучения на железнодорожном транспорте на I полугодие 2021 года

№ п/п	Наименование Регионального совета (РСПО)	Место проведения	Сроки проведения	Ответственная организация	Контакты
1	РСПО Центрального и Северо-Западного округа	ПГУПС	25–26 февраля	ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» г. Москва	Начальник методического отдела – Башлык Инна Валентиновна 8(495)739-00-30 доп.174 metod-te5@umczt.ru
2	РСПО Западно-Сибирского округа	Филиал ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» в г. Новосибирске	30–31 марта	Филиал ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» в г. Новосибирске	Директор – Чернякова Надежда Александровна 8 (383) 319-60-71, novosib@umczt.ru umczt-dir-novosib@mail.ru
3	РСПО Южного округа	Владикавказский техникум железнодорожного транспорта – филиал РГУПС	20–21 мая	Филиал ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» в г. Ростове-на-Дону	Директор – Ярошенко Андрей Николаевич, 8 (863) 283-06-09 umc-don@mail.ru Данилова Наталия Викторовна, 8 (937) 531-14-63 danilovan3@rambler.ru
4	РСПО Восточно-Сибирского и Дальневосточного округа	Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИРГУПС	26–27 мая	Филиал ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» в г. Иркутске	Директор – Лоренц Светлана Алексеевна, 8 (3952) 64-37-26 irkumc1@gmail.com
5	РСПО Приволжского и Уральского округа	Пермский институт железнодорожного транспорта – филиал УРГУПС	2–3 июня	Филиал ФГБУ ДПО «УМЦ ЖДТ» в г. Челябинске	Директор – Тамошин Алексей Викторович, 8 (351) 220-47-66 umc-chel@mail.ru