

**Проект «Поколение Будущего» как среда управления  
человеческими ресурсами в современном образовательном процессе  
на примере группы ИС-2126**

**ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум»**

**Грачева А.И., Абдрахманова Д.Ф., Жицкус В.Д.**

обществознание, менеджмент

*3 курс, ГАПОУ «АПТ», г. Альметьевск, Республика Татарстан*

*Научный руководитель: Борзилова Л.В., ГАПОУ «АПТ», г. Альметьевск,  
Республика Татарстан*

*«Самый большой актив компании — это ее люди».*

*Хорхе Пауло Леманн.*

Когда ученик школы делает свой первый шаг в направлении производства и поступает в профессиональную образовательную организацию, он думает об удачной карьере, высоком уровне заработка и возможности открыть свое дело, то есть, стать финансово независимым человеком. Это рациональные мысли. Но чем они обосновываются, какое в них вкладывается содержание будущим молодым специалистом? Наш опрос показал, что 89% респондентов связывают успешность в карьере (бизнесе) с успешностью в освоении спец. дисциплин, при этом, они не понимают нужности ряда учебно-методических заданий (написания отчетов, курсовых работ и даже выполнения выпускной квалификационной работы). В их понимании освоенность профессиональной компетенции проявляется в работе на практике: написал сайт, сделал кирпичную кладку по техническому заданию, составил бухгалтерскую отчетность и тому подобное. При этом они не видят, что:

- аккуратность ведения лекций (сопровождение лекций схемами, перевод лекций в ментальную карту или интеллект-карту) формирует навык оптимизации производственного процесса, ведь порядок в тетради, порядок в голове, порядок на рабочем столе,

- отсутствие задолженностей по предметам возможно не только и не столько благодаря «усидчивости», но и умению правильно пользоваться ресурсами: человеческими, временными и материальными,

- живое общение со сверстниками, старшими курсами, педагогами и иными участниками образовательного процесса формирует навык коммуницирования – базовый навык успешного человека и профессионала.

Наш опрос выявил проблему: не видение обучающимися всего спектра навыков (компетенций), которые могут быть сформированы в современном образовательном процессе и которое являются необходимыми для успешного личностного и профессионального роста и как следствие – упущенные выгоды. Обучение – это не сидение за партой с переписыванием учебного материала, это, прежде всего, активная форма коммуницирования и развития творческого и интеллектуального потенциала на основе выполнения индивидуальных и коллективных заданий учебно-воспитательного характера.

Цель работы: запустить Проект «Поколение Будущего» для раскрытия учебного и творческого потенциала обучающихся (на примере группы ИС-2126). Проект представляет собой формирование обучающей среды, стимулирующей 100% вовлечение обучающихся в учебно-воспитательную деятельность на разных уровнях.

#### Актуальность Проекта:

Перед профессиональной школой поставлена задача сформировать не только профессионала, но и ответственного гражданина своей страны. [2 160]. Проведенное нами социологическое исследование [6] показало, что навыки коммуницирования, оптимального распределения ресурсов, в том числе, управление временем (тайм-менеджмент, выставление дедлайнов, определение приоритета дел) у большинства обучающихся не сформированы. Опрос показал, что образовательный процесс большинством обучающихся воспринимается на уровне: работа в классе - домашнее задание – опрос - аттестация. Сдача сессии в срок не рассматривается как тест-драйв взрослого человека по управлению ресурсной базы (человеческой, материальной и временной).

*"Посеешь поступок - пожнешь привычку.  
Посеешь привычку - пожнешь характер.  
Посеешь характер - пожнешь судьбу"  
(английский писатель Уильям Теккерей)*

### Цели и задачи Проекта:

#### *Цели проекта:*

- создать среду, позволяющую через приемы тайм-менеджмента оптимизировать учебно-воспитательную работу с учетом специфики современной профессиональной школы (ПОО СПО) [3, 23],
- снять нагрузку с классного руководителя через личностную мотивацию к созданию «зоны ответственности» каждым студентом группы,
- сформировать актуальные профессиональные и общекультурные навыки (Hard и Soft skills) у обучающихся (на примере группы ИС-2126).

#### *Задачи Проекта:*

- 1) Изучить азы научного менеджмента [4, 261] (приемы тайм-менеджмента, как системы управления ресурсами и планирования; методы стимулирования, алгоритмика принятия решений, SWOT-анализ и др), адаптировать методы под специфику образовательного процесса ПОО СПО.
- 2) Разгруппировать испытуемую группу (ИС-2126) на пять команд, выбрать модераторов в каждой подгруппе.
- 3) Разработать план (стратегию и тактику) с организационной структурой и распределением обязанностей обучающихся на примере группы ИС-2126
- 4) Разработать форму учётной документации для сбора и анализа измеряемых данных и их мониторинга (успеваемость, посещаемость, удовлетворенность, творческая активность, зона социальной ответственности)
- 5) Создать инновационную среду: Проект «Поколение Будущего» с цифровой логистикой (тематические чаты в менеджерах, медиа-ресурсы, электронный журнал, портфолио, яндекс-документы)
- 6) Запустить Проект «Поколение Будущего».

Суть Проекта: в оптимизации учебно-воспитательного процесса в ПОО СПО, то есть минимизировать издержки, возникающие из-за неправильного распределения ресурсов и увеличить уровень результативности на выходе.

Измерители Проекта:

- успеваемость и посещаемость группы (электронный журнал, ведомости),
- активность и результативность группы (электронное портфолио),
- социологические опросы.

Ресурсы Проекта:

- аккаунт в ВКонтакте «Из жизни ИС-212б»,
- газета «Источник хорошего настроения»,
- сайт куратора Борзиловой Л.В.,
- сайт Союза творческой молодежи «Поколение Будущего»,
- учетные таблицы для мониторинга,
- тематические чаты в социальных мессенджерах.

Наш Проект «Поколение Будущего» с первых дней учебы погружает обучающегося в создание нами среду, в которой ты - член небольшой команды на все 4 года (до выпуска) проходишь все этапы обучения и воспитания.

Традиции группы:

- общая чат «Группа ИС-212б» - ежедневно классный руководитель пишет задания, выставляет дедлайны, назначает ответственных,
- общий чат «Беседа ИС-212б» - выгружаются учебные материалы, поздравления с праздниками, победами,
- закрытый чат «Модераторы» - управленческое сопровождение любого процесса,
- закрытый чат «Медиа» - сбор фото, постов, публикация в аккаунтах, на сайтах,
- газета группы «Источник хорошего настроения» (1 раз в месяц),
- тематические телеграм-каналы.

Мониторинги (приведённые в тексте работы) показывают позитивную динамику по всем измеряемым показателям: в 2023-2024 учебном году группа

завершила зимнюю сессию со 100% качественным результатом по успеваемости (количество студентов отличников – 56%, ударников – 44%, троечников – 0%).

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Веснин, В.Р. Основы менеджмента: Учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2017. – 320 с.

2. Герасимов, Б.Н. Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 2. – С. 160-169.

3. Корзпикова, Г. Г. Менеджмент в образовании: практический курс : учеб, пособие / Г. Г. Корзпикова. — Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. пед ун-та, 2016.

4. Круглова, Н. Ю. Основы менеджмента: учебное пособие / Н. Ю. Круглова. – Москва: КноРус, 2018. – 499 с.

5. Толкунова, Е.Г. Управление персоналом в эпоху цифровой экономики / Е.Г. Толкунова // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т.9. (№6А). – С. 138-143.

6. Ядов В. А. Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности личности // Мир России. 2015. № 3/4.