

## Тенденция развития образовательной деятельности в современных вузах за счет применения проектного подхода

Научный руководитель – **Нажуев Мухума Пахрудинович**

*Нажуев М.П.<sup>1</sup>, Баклакова В.В.<sup>2</sup>*

1 - Дагестанский государственный технический университет, Архитектурно-строительный факультет, Махачкала, Россия, *E-mail: nazhuev17@mail.ru*; 2 - Донской государственный технический университет, Ростов-на-Дону, Россия, *E-mail: valeriya.baclackowa@yandex.ru*

Современный рынок труда выдвигает к выпускникам принципиально новые требования.

Зачастую теперь диплом выпускника не является гарантией высокого качества подготовки. Наряду с устоявшимися, стандартными требованиями к соискателям работы в запросах работодателей все чаще возникают универсальные, ключевые компетенции и так называемые «гибкие навыки» или «soft-skills».

Исследования [1] продемонстрировали, что между осваиваемыми в вузе и необходимыми работодателю компетенциями, имеет место принципиальное различие. Современные компетенции выпускника вуза в обязательном порядке должны не только включать традиционно лежащие в основе вузовской подготовки дисциплинарные знания и умения, но и непременно выходить за эти установленные рамки [2].

Такие компетенции получили название «компетенций 21-го века». И за рубежом, и в России на них обращается пристальное внимание в течение всего последнего десятилетия. Многими экспертами [3] подтверждается факт крайне неудовлетворительной подготовленности работоспособного населения к актуальным запросам современного рынка труда и эффективному исполнению своих обязанностей в соответствии с выбранной профессией.

По данным, опубликованным в докладе «Executive Guidance» [4] к этим компетенциям относятся:

- правильная расстановка приоритетов в процессе решения задач;
- принятие эффективных решений проблем и задач;
- высокая эффективность командной работы;
- лидерские качества;
- постоянный самоконтроль и самосознание;
- способность самообучаться;
- грамотность в информационной сфере.

Американская ассоциация менеджмента [5] выделяет такие компетенции, как:

- способность критически мыслить;
- высокая эффективность командной работы;
- коммуникативная эффективность;
- способность генерировать идеи.

Внимание отечественных работодателей тоже сконцентрировано на процессе становления и формирования у российских выпускников необходимых компетенций. При исследовании [6] выявлен срок адаптации нового сотрудника - порядка двух лет. Обусловлена эта цифра тем, что ключевые компетенции не сформированы. Причины технологических производственных ошибок и крупных затрат на дополнительное обучение в компаниях зачастую кроются в неумении начинающих сотрудников включаться в работу компании в течение столь длительного периода.

В результате проведенного исследования [7] были определены следующие компетенции, имеющие приоритетное значение для работодателей:

- личная ответственность;
- умение действовать в экстренных условиях;
- коммуникативная эффективность;
- организованность и контроль качества своей деятельности;
- высокая исполнительность;
- умение принимать эффективные решения;
- высокая эффективность командной работы.

Таким образом, на их развитие и следует направлять обучение своих новых сотрудников.

Экономическое развитие в современном мире охарактеризовывает тот факт, что все ведущие страны находятся в процессе перехода на новый этап, в котором формируется современное инновационное общество, создается «экономика знаний». Доминирующими факторами, причем не только производственными, но и факторами развития «государства будущего» выступают уникальные способности и умения, повышенная квалификация, способность к адаптации своих навыков к условиям деятельности, находящимся в условиях постоянных изменений.

Нарушение координации между образовательной системой и рынком труда объясняется неэффективным использованием человеческого капитала. Именно человеческий капитал, а, следовательно, и его высокий уровень называются в [8] одним из факторов конкурентоспособности нашей страны, который был упущен на предыдущем этапе.

Для всех приоритетных направлений развития науки, техники и технологий универсальные и профессиональные компетенции являются общими. Этот факт был выявлен и подтвержден в ходе форсайт-сессий экспертами [9]. В процессе данного исследования применена особая методика интервьюирования.

В соответствии с ней участниками экспертизы производилось суммирование своего собственного рекрутингового и профессионального опыта, относящего к перспективности кадрового интереса, согласно точке зрения работодателей. Так называемые «новые профессии», при этом являлись принятым экспертами главным инструментом описания. Имели место взаимосвязанные большие группы компетенций, раскрывающиеся и обеспечивающие эффективное решение актуальных проблем в профессиональной деятельности.

Далее аналитическая проектная группа описывала «типовой компетенционный кластер», позволяющий в перспективе успешно и эффективно решать любые виды профессиональных задач. Обусловлено это было необходимостью уточнить детальный компетенционный состав, в условиях перенасыщенности его для реального конкретного кадрового поиска. Такое уточнение преодолевает путь от очевидных задач к ожидаемым, при этом все они связаны с меняющимися векторами развития деятельности в отрасли, а также с тем, что появляются новые профессиональные инструменты.

Таким образом все более актуальным становится процесс поиска новых подходов к образовательному процессу. К таким несомненно следует отнести проектный подход, потому что в его рамках возможно эффективно внедрить проектную деятельность.

Следует отметить, что при этом происходит не только простое усвоение нового знания и информации при изучении конкретной дисциплины. Происходит, что немаловажно, одновременное развитие личности обучающихся. Рядом ученых [10], в процессе анализа проблемы развития личности при осуществлении проектной деятельности, выявлено следующее, что при этом развиваются наиболее важнейшие личностные элементы - направленность и самосознание. Помимо этого, оказывается воздействие на формирующиеся

регулятивные компоненты самосознания, такие как самоанализ, саморегуляция, самоконтроль ответственности, деятельности, способности прогнозировать.

### Источники и литература

- 1) 1. Веселова В.Г., Матяш Н.В. Проектная деятельность будущего учи-теля: проблемы профессионального становления. Брянск: Изд-во БГУ, 2002.
- 2) 2. Сигова С.В., Серебряков А.Г., Лукша П.О. Формирование перечня востребованных компетенций: первый опыт России. // НЕПРЕРЫВ-НОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: XXI ВЕК. Выпуск 1 (июнь 2013)
- 3) 3. Стратегия-2020 (2011). Новая модель роста – новая социальная политика. URL: <http://2020strategy.ru/documents/32710234.html>
- 4) 4. Зеер Э.З. Идентификация универсальных компетенций выпускников работодателем // Высшее образование в России. – 2007. – № 11. – С. 39–45.
- 5) 5. American Management Association. Critical Skills Survey [Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа: [p21.org/storage/documents/CriticalSkillsSurveyExecutiveSummary.pdf](http://p21.org/storage/documents/CriticalSkillsSurveyExecutiveSummary.pdf).
- 6) 6. Карл Фрей. Проектный метод / К. Фрей. – Германия: Бельц, 1997 г.
- 7) 7. Corporate Executive Board [Электронный ресурс]: Press Release of CEB Executive Guidance. – 2013. – Режим доступа: [news.executiveboard.com/2012-12-20-CEB-IdentifiesAnatomy-of-the-New-High-Performer](http://news.executiveboard.com/2012-12-20-CEB-IdentifiesAnatomy-of-the-New-High-Performer)
- 8) 8. Partnership for 21st century skills. Are they really ready to work? Employers' perspectives on the basic knowledge and applied skills of new entrants to the 21st century [Электронный ресурс]. – U. S., 2006. – Режим доступа: [p21.org/storage/documents/FINAL\\_REPORT\\_PDF09-29-06.pdf](http://p21.org/storage/documents/FINAL_REPORT_PDF09-29-06.pdf).
- 9) 9. Australian Technology Network. Generic capabilities of ATN university graduates. – Broadway, N. S. W.: Teaching and Learning Committee, Australian Technology Network, 2000.
- 10) 10. National Association of Colleges and Employers. Job Outlook Survey [Электронный ресурс]. – 2011. Режим доступа: [naceweb.org: www.naceweb.org/job\\_outlook\\_2012](http://naceweb.org/www.naceweb.org/job_outlook_2012).