

ПРОЕКТНОЕ ОБУЧЕНИЕ — ОТ «МЕТОДА ПРОЕКТОВ» ДО СОВРЕМЕННОЙ ЭФФЕКТИВНОЙ ТЕХНОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ (ОПЫТ ГУУ)

PROJECT-BASED LEARNING — FROM THE “PROJECT METHOD” TO MODERN EFFECTIVE TECHNOLOGY OF PROFESSIONAL TRAINING (EXPERIENCE OF STATE UNIVERSITY OF MANAGEMENT)

ПОЛУЧЕНО 19.01.2024 ОДОБРЕНО 23.01.2024 ОПУБЛИКОВАНО 25.04.2024

УДК 364 DOI 10.12737/2305-7807-2024-13-2-29-36

**РОМАНОВА И.А.***Канд. пед. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва***ROMANOVA I.A.***Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, State University of Management, Moscow***e-mail:** Romanova_ia@bk.ru**Аннотация**

В статье рассмотрено проектное обучение в ГУУ как новая форма образовательного процесса. Через краткую историю проектного обучения (метода проектов) показаны его преимущества и предназначение для развития личности обучающихся и их профессиональной подготовки. Представлены результаты исследования (онлайн-опроса) студентов ГУУ относительно их опыта работы над проектом: выявлены качества, которые развивает проектная работа и кооперация в ее рамках; верифицированы трудности ее осуществления с точки зрения участников проектных команд и пр. Также приведены примеры тем проектной работы студентов кафедры управления персоналом и представлены ее результаты.

Ключевые слова: проектное обучение, метод проектов, проектное обучение кафедры управления персоналом ГУУ, компетенции, командная работа, проектная команда.

Abstract

The article examines project-based learning at State University of Education as a new form of the educational process. Through a brief history of project-based learning (project method), its advantages and purpose for the development of students' personalities and their professional training are shown. The results of a study (online survey) of State University students regarding their experience of working on a project are presented: the qualities that project work and cooperation within its framework develop are identified, the difficulties of its implementation are verified from the point of view of project team members, etc. Examples of topics in project work of students of the department are given personnel management and its results are presented.

Keywords: project-based learning, project method, project-based learning at the Department of Human Resources Management of the State University of Management, competencies, teamwork, project team.

В современной педагогической науке и практике метод проектов или проектное обучение (англ. project-based learning), подразумевает образовательную технологию, при которой обучающиеся становятся активными субъектами собственного развития, самостоятельно и совместно решая практические или исследовательские задачи (проблемы). Итогом указанной специфической целенаправленной активности становится созданный/разработанный/внедренный ими продукт, выраженный в разнообразных осязаемых формах: веб-сайтах; видеороликах; чертежах; чат-ботах; мобильных приложениях; журналах; статьях; разнообразных рекомендациях; бизнес-планах и пр.

Сам метод возник в 1920-е гг. в США как отражение гуманистического подхода в образовании и назывался в то время «метод проблем». Автором инновации стал американский философ и педагог Дж. Дьюи [1]. По его задумке, обучение необходимо строить на активной основе и включать ребенка в целесообразную деятельность, которая интересна для обучающегося. Вместе с тем для решения затруднения требуется применить имеющиеся знания, а также добыть новые, без которых невозможно найти ответы на поставленные вопросы.

Параллельно с изысканиями Дж. Дьюи советские педагоги (В.Н. Шульгин, М.В. Крупнина, Б.В. Игнатъев), а еще

раньше С.Т. Шацкий) разрабатывали адекватные меняющимся условиям новаторские способы обучения в школе и в организациях среднего профессионального образования. Актуальность понятна — новому государству с зарождающейся экономикой требовались квалифицированные кадры, способные быстро и эффективно осуществить индустриализацию. Вот здесь и возникла идея «обучения посредством делания», в которой основной технологией обучения являлась максимально приближенная к жизни «учеба через труд». Сам же процесс обучения представлял собой перемещение от проекта к проекту «по ступеням квалификаций», завершаясь получением «сложной» и многосторонней квалификации.

Выделялись производственно-трудовые, научно-технические, технико-экономические, организационно-плановые проекты. Проектное обучение осуществлялось при консультации практиков (например, начальников цехов), развертывалось в разновозрастных группах/командах; существенно менялись формы занятий и роль профессорско-преподавательского состава. В частности, преподаватели становились консультантами, а содержание лекционных занятий было привязано к тематике проектов. Практические занятия превращались в инструктаж по выполнению про-

екта, а отдельные группы студентов вообще именовались «бригадами» [8].

Еще раз подчеркнем, что целью проектного обучения был синтез теоретической подготовленности учащихся и их практической активности, переосмысление освоенного учебного материала в контексте практических действий. При этом в школах Америки проектная учебная деятельность больше носила характер лабораторной практики, а в отечественной педагогике она принимала форму выполнения непосредственных производственных заданий, использовалась как способ развития творческой инициативы и самостоятельности обучающихся [4, 6].

Судьба метода проектов в отечественном образовании сложилась неоднозначно. С одной стороны, его повсеместное и порой агрессивное внедрение привело к снижению качества подготовленности обучающихся по общеобразовательным предметам. Кроме того, государству не понравились планы новаторов заменить методом проектов весь процесс обучения, а из «школы учебы» создать «школу жизни». И к 40-м годам XX в. он полностью исчез из педагогической практики. С другой стороны, его конструктивные и педагогические оправданные элементы/задумки нашли воплощение в широко применяемых в советских и российских учреждениях общего и профессионального образования методах: лабораторном методе, звеньевой работе, студийной работе и исследовательском методе. Базовые принципы метода проектов не теряют своей актуальности и сегодня, требуя переосмысления в условиях поиска наиболее эффективных технологий учебно-воспитательного процесса. Среди них:

- связь обучения с жизнью;
- развитие самостоятельности и активности обучающихся в учебном процессе;
- формирование их способности адаптироваться к жизнедеятельности;
- развитие умений взаимодействовать и сотрудничать [5].

Маастрихтский университет (Нидерланды) указал несколько базовых положений эффективного проектного обучения студентов.

- Обучение — активный процесс, в котором учащийся получает знания, взаимодействуя с окружающей средой, интегрируя новый и уже накопленный опыт. Это **конструктивистский подход**.
- **Релевантный контекст**. Студенты реализуют проекты, важные для определенной профессиональной сферы. Также через проектное обучение они решают конкретные социальные проблемы и пр.
- **Взаимодействие**. Главное в проектном обучении — кооперация для реализации проекта и ответственность каждого участника команды: результат, конструктивная обратная связь и совместное обсуждение идей.
- **Самостоятельность**. Студенты (студенческая проектная команда) — главное действующее лицо в проектном обучении. Предназначение преподавателя — оказывать консультативную помощь. Внешние воздействия со стороны педагогов минимальны. Обучающиеся самостоятельно организуют работу над проектом [10].

Уже несколько лет в Государственном университете управления (ГУУ) реализуется проектное обучение. Методом проб и ошибок создана его экосистема: разработана концепция обучения проектного обучения, которая интегрирована в учебные планы; подготовлены методические материалы; проводятся конкурсы проектов; представляются проекты на платформе BusinessChain; осуществляется подготовка педагогов в качестве кураторов/трекеров и пр.

Мне как куратору проектных групп было интересно мнение студентов относительно опыта участия студентов в про-

ектной деятельности, для чего была разработана идея исследования и подготовлена онлайн-анкета. В опросе участвовали 144 студента всех курсов и различных направлений подготовки ГУУ. Среди опрошенных — 26,4% респондентов мужского пола и 73,6% женского. Прикладной/практико-ориентированный проект реализовали 65,3% опрошенных; исследовательский — 34,7%.

На вопрос «Какие компетенции развивает проектная работа?» были даны следующие ответы:

- «брать на себя ответственность за решения; выполнять взятые на себя обязательства» (59,7%);
- «искать важную информацию и ее критически оценить; успешно ее применять для решения задач (58,3%);
- придумывать и задействовать новые способы решения задач (46,5%);
- «выполнять поставленные задачи качественно и в срок» (46,5%);
- «следовать/достигать цели, но при необходимости изменять взгляды/поведение» (45,1);
- «идти на взвешенные риски, выражать нестандартные взгляды, с целью получения выгоды в перспективе» (22,9%);
- «первым предлагать планы и идеи, генерировать нестандартный подход» (22,9%);
- «выявлять проблемы» (19,4%);
- «затрудняюсь ответить» (4,2%).

Далее интересно было выявить мнение студентов относительно умений и навыков, формируемых командной работой (взаимодействием) в процессе работы над созданием продукта. Здесь мы поставили следующий исследовательский вопрос «Какие компетенции развивает командная работа над проектом?». Ответы распределились следующим образом:

- «находить подходы к разным людям, убеждать других людей в правильности своего мнения» (60,4%);
- «понимание своей роли в командной работе; совпадение слов и дела, открытость и честность» (51,4%);
- «управлять конфликтами (прогнозировать/предупредить/разрешать)» (50%);
- «строить и поддерживать дружеские, доброжелательные отношения в команде» (45,1%);
- «грамотно излагать свои мысли» (38,2%);
- «умение слушать» (34,7%);
- «прилагать усилия для повышения командного духа» (22,9%);
- «использовать адекватные ситуации приемы межличностного общения» (20,1%);
- 2,8% затруднились

Ответы на этот вопрос убедительно показывают необходимость развития социально-психологических характеристик студентов, а также обучения их конкретным навыкам слушания, убеждающего воздействия и лидерского потенциала, крайне важных для совместной проектной деятельности [2].

Проектное обучение направлено на формирование учебных и профессиональных компетенций; оно органично вписано в учебно-воспитательный процесс профессиональной подготовки специалистов. На вопрос «Вы согласны или нет со следующим утверждением: Проектная работа студентов полезна для моей будущей профессиональной деятельности?» 77,8% опрошенных ответили «скорее, согласен»; 8,3% выбрали ответ «скорее, не согласен»; 13,9% опрошенных затруднились с ответом.

Как мы уже указывали, метод проектов как технология обучения возник в рамках гуманистического подхода к обучению. Он предполагает направленность на всестороннее

развитие личности обучающегося, реализацию его творческих и интеллектуальных способностей, так как чтобы реализовать проект, студентам необходимо научиться самостоятельно мыслить; находить разнообразные подходы к решению проблем; использовать уже накопленные знания из разных научных сфер и практических областей; развивать умения прогнозировать результаты и учитывать возможные риски; демонстрировать навыки, соответствующие командной работе, и пр. Стоит сказать, что многие из этих перечисленных компетенций были названы выпускниками кафедр, как базовые для построения карьеры в сфере управления персоналом [7].

На вопрос «Вы согласны или нет со следующим утверждением: Проектная работа студентов полезна для развития меня как личности?» были получены следующие ответы:

- «скорее, согласен» 85,4%;
- «скорее, не согласен» 8,3%;
- «затрудняюсь ответить» 6,3%.

Далее нам интересно было выявить, какие конкретные навыки приобрели студенты в рамках работы над проектом.

«Скажите, пожалуйста, какие умения/навыки/ вы приобрели в процессе работы над проектом в первую очередь?» — таким был следующий вопрос анкеты. Студентам необходимо было выбрать один ответ из списка. Здесь мы получили следующие ответы:

- «умения взаимодействовать с людьми» (30,6%);
- умения нестандартно мыслить и действовать, применять воображение и интуицию (26,4%);
- практический опыт разработки и внедрения проектных разработок (15,3%);
- навыки постановки целей и их достижения (14,6%);
- предпринимательские навыки (4,9%);
- интеллектуальные навыки (4,2%);
- затрудняюсь ответить (4,2%).

Как видно из ответов, социально-психологическая и творческая составляющая проектного обучения оказались для студентов наиболее значимыми.

Далее в рамках исследования мы посчитали нужным поинтересоваться о сложностях, которые испытывают студенты, осуществляя проектную работу; с какими затруднениями они сталкиваются или сами себе создают. Здесь мы задали следующий вопрос: «Скажите, пожалуйста, какие из составляющих работы над проектом для Вас оказались самыми сложными?». Представим ответы, которые распределились следующим образом:

- «создание продукта проекта» (20,1%);
- «выбор темы проекта» (14,6%);
- «проведение исследования в рамках проекта» (9,7%);
- «затрудняюсь ответить» (9,7%);
- «сбор необходимой информации для реализации проекта» (8,34);
- «обработка полученных данных и их интерпретация» (7,6%);
- «выбор средств и методов решения поставленных задач при реализации проекта» (7,6%);
- «составление паспорта проекта» (6,3%);
- «презентация проекта» (экзамен, конкурсы) (6,3%)
- «формулирование выводов» (4,9%);
- «оформление результатов проекта» (2,1%).

Ответы на этот вопрос указывают точки работы в обучении студентов проектной деятельности. Здесь важны как методическая работа кафедры, так и обучающие мероприятия, чтобы созданные продукты отличались качеством, а сам процесс работы не доставлял студентам мучений и отрицательных эмоций; чтобы работа над проектом действительно способствовала становлению студентов как профессионалов

посредством решения конкретных организационных, исследовательских или социальных задач, требующих разрешения.

Выбор темы и типа проекта (практико-ориентированный или исследовательский) действительно является непростым. Причиной тому являются: сложность организационной деятельности и социальной среды, что не дает учитывать все факторы и риски; отсутствие опыта практической деятельности у студентов, что затрудняет анализ реального положения дел в современных организациях; выбор темы исключительно на основе интересов студентов, без критического осмысления проблемы и возможностей участников команды; трудности в формулировании темы и пр. В качестве примера приведу некоторые темы проектов команд, куратором которых я была:

- Учимся учиться! Настольная обучающая игра для знакомства с компетенциями студентов (первый курс, обучающий проект).
- Родительское собрание «Давайте знакомиться!». Тренинг вовлеченности родителей в профессиональную подготовку студентов кафедры управления персоналом ГУУ (первый курс, обучающий проект).
- Разработка профориентационного чат-бота для детей сотрудников компании.
- Разработка well-being чат-бота (междисциплинарный проект).
- Разработка настольной обучающей игры «Эмоциональный интеллект» для школьников и студентов.
- От студента до профессионала — карьерные траектории НК-менеджеров (исследовательский проект) и пр.

Еще один вопрос о помехах в проектной работе был связан с организацией эффективной деятельности участников команды. Звучал он таким образом: «Скажите, пожалуйста, какие из составляющих командной работы над проектом для Вас оказались самыми сложными?». Студенты выбрали следующие суждения:

- «согласование идей и действий на разных этапах проектной работы» (30,6%);
- «затрудняюсь ответить» (16%);
- «организация процесса коммуникаций между участниками» (15,3%);
- «сдерживание негативных эмоций, возникающих в командной работе» (15,3%);
- «распределение задач в проектной команде» (13,2%);
- «принятие чужого мнения» (5,6%);
- «отстаивание своей точки зрения» (2,8%);
- другое — «настрой команды на работу» (0,7%).

Вообще групповая проектная работа студентов, как и любая проектная работа, должна быть мотивирована [3]. Мотивами и стимулами могут выступать высокая оценка на защите; участие и победы в конкурсе проектов; удовлетворение познавательных интересов и возможность быть лидером/организатором участников своей команды, получение опыта; возможности трудоустройства или получения стажировки в компании, на базе которой осуществляется проект. Большая роль в этом процессе отводится преподавателю, который выступает как куратор проектов обучающихся. Стоит сказать, что роль куратора не всегда осознается ни самими преподавателями, ни участниками проекта.

В этой связи важно было узнать «Какова роль куратора (преподавателя) в вашей проектной работе?». Представим ответы студентов ГУУ на этот вопрос:

- оказывает консультативную помощь при обращении к нему (59%);
- контролирует ход реализации проекта (51,4%);
- организует и координирует проектную деятельность на разных этапах (49,3%);

- оказывает поддержку идеям, вдохновляет (31,3%);
- по собственной инициативе оказывает консультативную помощь (25,7%);
- присутствует на защите проекта (22,2%);
- по просьбе участников команды готовит отдельные материалы в рамках проекта (11,8%);
- по собственной инициативе готовит отдельные материалы в рамках проекта (11,1%);
- отстранился от проектной деятельности (6,9%);
- затрудняюсь ответить (4,2%).

Я попросила студентов курируемых команд оставить отзывы о проектной работе и ее результатах. Студенты с удовольствием откликнулись на просьбу и оставили интересные впечатления (немного отредактирован стиль изложения).

Анна: «Самым трудным в командной работе было комбинировать идеи и соединять их в одно, чтобы получилось все идеально и никого не обидеть. Продукт проектной работы мне понравился. Самым интересным была возможность придумать и реализовывать идеи, а также провести игру, которую создали. Считаю, что такая форма обучения как проектная работа безусловна важна. Ведь здесь ты можешь показать себя, свои навыки, свои мысли. Ну и, конечно, дополнительное общение и взаимосвязь с одногруппниками и преподавателями всегда полезна».

Яна: «Мне очень понравилась работа над этим проектом. Интересно получать новый опыт и знания. Мне кажется, что самое сложное было собрать всех членов команды вместе для выполнения работы. Конечный продукт мне очень понравился! Интересного было много, потому что работа и задания были новыми, интересно было разбираться в тонкостях чат-бота, но несмотря на трудности, результат получился отличным. Я считаю, что такой формат обучения важен, так как появляется возможность приобрести новые и интересные знакомства, накапливается опыт».

Анна: «Самым трудным в работе над проектом было распределение работы, так как каждый хотел попробовать себя в чем-то новом, в том, чем он еще не занимался, но мы справились. Наш продукт меня устроил, так как я считаю, что чат-боты в наше время очень актуальны. Я считаю, что такая форма обучения важна, потому что ты каждый день получаешь новые знания и навыки, которыми раньше никогда не пользовался. Например, в нашем проекте была разработка чат-бота и разработка дизайна и оформления чек-листов, никто из нас раньше подобным так подробно не изучал и не увлекался, но благодаря проектной деятельности мы освоили много новых навыков и проявили творческие способности».

Мария: «Наиболее трудным в командной работе было равномерно распределить обязанности среди членов команды и выполнять поставленные задачи в отведенный срок. Меня устроил продукт нашей совместной работы, я считаю, что он является полезной разработкой для сотрудников различных компаний. Самым интересным был поиск и отбор подходящего материала для проекта, изучение наиболее эффективных методов, которые помогли в разработке и реализации проекта. Такая форма обучения важна в современном мире, потому что в будущем каждому из нас предстоит работать в той или иной компании, а умения налаживать взаимодействия в команде является неотъемлемым навыком, который необходимо развивать для профессии и карьеры».

Вы согласны или нет со следующим утверждением: «Продукт проектной команды, в которой я состою, позволяет решить конкретные проблемы (социальные, экономические и пр.)» — таким был последний вопрос онлайн-опроса. 61,1% респондентов указали — «скорее, согласен»; 20,1% опро-

шенных выбрали ответ «скорее, не согласен»; 18,8% затруднились с ответом.

Именно практическая направленность, включая исследовательские проекты, должна лежать в основе выбора темы проекта и обнаружения проблемы, на решение которой должен быть направлен любой продукт, созданный проектной командой.

В качестве итога исследования, а также демонстрации результатов проектной работы представим проектную работу студентов первого курса кафедры управления персоналом ГУУ «Учимся учиться! Настольная обучающая игра для знакомства с компетенциями студентов». Это проект является обучающим и длится всего семестр — первый семестр обучения студентов нашей кафедры.

Студентам в первое время обучения (целевая группа первокурсники) в вузе не хватает опыта обучения; общения и взаимодействия с одногруппниками и преподавателями; навыков участия в командной работе — это проблема, обнаруженная участниками проектной команды. Соответственно решить ее поможет игра, благодаря которой можно ознакомиться с ключевыми компетенциями — работа в команде, партнерство, умение слушать, нацеленность на результат, нормативность, рефлексия, критическое мышление и пр. Знакомство с этими компетенциями, в дальнейшем их развитие — ключ к успешному обучению, а в перспективе к эффективному выполнению профессиональных обязанностей [7, 9].

Для игры (продукт проекта) были разработаны задания разных уровней сложности, которые приняли форму мини-ситуаций, взятых из учебной и общественной жизни обучающихся. Именно в таких обстоятельствах проявляются важные для учебы компетенции. По правилам игры студентам, распределенным по группам, необходимо дать ответ на вопрос задания (2 балла сложности) или выбрать ответ из предложенных (1 балл сложности). Выигрывает команда, набравшая наибольшее количество баллов. Карточки с заданиями были подготовлены в Издательском доме ГУУ.

Пользоваться игрой могут преподаватели, а также организаторы профориентационной работы на дне открытых дверей с абитуриентами. Играть студенты могут во внеучебное время, под руководством педагога в рамках практических занятий по конкретным дисциплинам, в частности, «Командная работа и лидерство»; «Основы профессионального развития». Игровая форма знакомства с компетенциями обеспечивает студентам познавательный интерес и высокую активность во время проведения мероприятия, что и показал ход игры. Проектная команда получила положительные отзывы от участников игры — своих однокурсников, которые отметили, что разобрались в понятиях, ознакомились с ситуациями применения компетенций и осознали важность развития этих умений и навыков. Это и был планируемый результат проекта.

Теперь представим содержание карточек с заданиями (в скобках указана сложность задания). Читателям статьи предлагаем ответить на вопросы.

(2б.) Светлана очень активная студентка. Она уже с первого курса знает, в какой компании хочет работать и какой уровень дохода для нее привлекателен. Девушка уже определила профессиональные цели и наметила пути их достижения. Назовите компетенцию Светланы.

(2б.) Иван умеет опереживать эмоциональному состоянию однокурсников, он как бы «проживает» их ситуации/проблемы и «пропускает через себя». Ребята знают, что если обратиться к юноше за эмоциональной поддержкой, то Иван ее обязательно продемонстрирует. Назовите компетенцию Ивана.

(2б.) Используя специальные техники, Роман умеет ставить реалистичные, конкретные и достижимые цели. Также юноша способен эффективно их воплощать в различных сферах деятельности. Он редко отказывается от своих желаний и почти всегда доводит начатое дело до конца. Назовите компетенцию Романа.

(2б.) Диана в командной работе не ориентирована на конкуренцию. Она уважает всех членов команды и считает, что выиграть в совместной деятельности должны все. Интересы группы девушка ставит выше своих. При решении конфликтных ситуаций Диана стремится к компромиссу. Назовите компетенцию Дианы.

(2б.) В своей жизни Ирина умеет легко сочетать учебу и спорт, расставлять приоритеты. С помощью мобильных приложений ей удается эффективно оценивать и использовать имеющиеся в ее распоряжении время, требуемые ресурсы и соответствующую активность. Назовите компетенцию Ирины.

(2б.) Николай всегда выполняет взятые на себя учебные и общественные обязательства, а также отвечает за свои слова и поступки. Также юноша нетерпимо относится к демонстрации видимости хорошей учебы, подтасовке или сокрытию фактов в учебной деятельности (например, честно говорит, что не выполнил домашнюю работу). Назовите компетенцию Николая.

(2б.) Антон, поступив в университет, быстро привык к новому для себя кругу общения и новой учебной деятельности. Он записался в несколько университетских клубов, быстро нашел общий язык с одногруппниками и преподавателями. Также ему не составляет труда обращаться к административному персоналу вуза. Никаких сложностей в первые месяцы учебы в вузе юноша, в отличие от своих одногруппников, не имеет. Назовите компетенцию Антона.

(2б.) Ксения всегда выполняет домашнюю работу, во время решает задачи по проекту, при этом всю работу выполняет очень качественно и в полную меру своих способностей. Если она взяла на себя обязательство по общественной работе, то окружающие знают, что она никогда не подведет команду. Назовите компетенцию Ксении.

(2б.) Александра не теряет в сложной обстановке, в период сессии или во время выступления с докладом на конференции. Она, используя определенные техники, умеет демонстрировать свои лучшие качества и успехи под давлением ситуации. Вместе с тем, сложное положение Александра воспринимает как вызов и остается собранной в эмоционально непростых ситуациях. Также девушка адекватно реагирует на неудачи и критические замечания, не устраивая истерик и не впадая в панику. Назовите компетенцию Александры.

(2б.) Иван всегда «держит слово» и выполняет обязательства по учебе и общественной работе. Его очень ценят друзья и знают, что он никогда не подведет. Также юноша убежден, что успех в жизни зависит только от него самого — его решений и его поступков. Назовите компетенцию Ивана.

(2б.) Елена может генерировать нестандартные идеи в проектной работе, уникальные находки в подготовке презентаций, особый подход в выполнении домашних заданий. С большим желанием девушка готова принимать инновационные тенденции к решению разнообразных задач в своей жизнедеятельности. Назовите компетенцию Елены.

(2б.) Алина умеет проявлять терпение, понимание и уважение к отличному от своего мнению, образу жизни, внешнему виду и поведению одногруппников. Она никогда не насаждает свое мнение, но умеет его отстаивать. Алина готова признавать разнообразие, но не поддерживает то, что не отвечает ее ценностям. Назовите компетенцию Алины.

(2б.) В работе над проектом Анастасия подбадривает всех участников проектной команды, умеет различными путями (похвалой и убеждением) настроить одногруппников на совместную работу. Именно к ней обращаются за помощью и советом остальные члены группы. В сложных ситуациях командной работы девушка берет ответственность на себя. Назовите компетенцию Анастасии.

(2б.) Артем имеет высокую потребность в достижении успеха во всех начинаниях. Юноша характеризуется высоким уровнем притязаний и уже с первого курса желает сделать головокружительную карьеру в области управления персоналом. Назовите компетенцию Артема.

(2б.) Марина в период обучения на первом курсе научилась писать статьи, выступать на конференции и защищать свою исследовательскую работу на международном кадровом форуме. Девушка регулярно посещает вебинары и учится на курсах по своей будущей профессии, планирует развить цифровые и другие навыки, которые можно применить, чтобы достичь успеха в профессиональной деятельности. Назовите компетенцию Марины.

(2б.) Петр знает нормы общения в социальных сетях (правила цифрового этикета). Он умеет искать в сети Интернет подходящую под решение конкретных учебных задач информацию и оценивать ее достоверность. Юноша пользуется разнообразными цифровыми инструментами для решения проблем, обладает навыками цифровой безопасности. Петр также обладает развитыми медианавыками, которые использует для создания видеороликов, презентаций и других материалов, необходимых для учебы. Назовите компетенцию Петра.

(2б.) Поступив в университет, Влад внимательно изучил «Договор на оказание возмездных образовательных услуг» и «Правила внутреннего распорядка», чтобы не иметь проблем с выполнением норм, которые содержатся в этих документах. Юноша убежден, что соблюдение принятых в университете процедур положительно скажется на его успеваемости и позволит избежать конфликтных ситуаций. Назовите компетенцию Влада.

(2б.) В условиях информационного давления София способна ставить под сомнение полученную информацию. Прежде чем сделать выводы и сформировать собственное мнение, девушка проверяет источник информации и обращает внимание на детали, содержащиеся в материале. Только после этого она дает собственную интерпретацию событий и оценивает информацию, делая объективные выводы. Назовите компетенцию Софии.

(2б.) Константин в рамках проектного обучения предлагает другим участникам нестандартные решения, требующие больших затрат ресурсов и серьезных усилий. Однако студент убежден, что его необычные идеи и подходы можно реализовать на практике, так как именно они в перспективе принесут успех ему и его проектной команде. Назовите компетенцию Константина.

(2б.) Алексей в проектной работе первым генерирует идеи и разрабатывает планы усовершенствования деятельности всей команды. Он не ждет указаний куратора, а смело и независимо от других предлагает новшества по содержанию проекта и/или коммуникаций для достижения результата. Назовите компетенцию Алексея.

(2б.) Олег во взаимодействии с одногруппниками, преподавателями и друзьями умеет преподносить информацию таким образом, что она оказывает нужное для Олега влияние на окружающих. Студент «на отлично» владеет искусством рассказа и подстраивает свою яркую, содержательную и образную речь под потребности аудитории. У Олега легко получается подбирать доказательства своим идеям и демонстрировать их. Назовите компетенцию Олега.

(2б.) Станислав умеет организовать конструктивное обсуждение работы над проектом. Он способен привлекать преподавателя в процесс дискуссии таким образом, чтобы педагог поддерживал точку зрения Станислава и усиливал воздействие/давление на ребят для принятия верного решения. Кроме того, юноша демонстрирует привлекательность в общении, умеет делать комплименты другим и создавать о себе позитивное впечатление у окружающих. Назовите компетенцию Станислава.

(2б.) Полина — активная студентка. Однако у нее не всегда получается разбираться в учебном материале и результативно выполнять задания. Но девушка не теряет и убеждена, что сможет успешно окончить университет и стать отличным специалистом по управлению персоналом. Полина верит в правильность предпринимаемых шагов и правоту своих установок и ценностей. Назовите компетенцию Полины.

(2б.) Дарья очень коммуникабельная девушка. Ей по душе совместная работа. Она способна решать свои задачи в рамках общего дела, согласовывая свои действия с ребятами. Девушка понимает, что от ее действий зависит успех всей команды. Кроме того, Дарья умеет предоставлять обратную связь действиям других участников, экологично выражать собственное мнение в коллективных обсуждениях и не замалчивать собственные ошибки. Назовите компетенцию Дарьи.

(2б.) Даниил не очень хорошо учится, но у него получается находить уникальные подходы к разным задачам в ситуациях нехватки времени. Например, он быстро придумал для всей группы новый способ написания шпаргалок накануне экзамена. Если в последний момент в мероприятии, проводимом студенческим советом, обнаруживается проблема, то на помощь всегда приходит Даниил со своей смелкой и креативностью. Назовите компетенцию Даниила.

(2б.) Виктория не любит командную работу. Все задания предпочитает выполнять самостоятельно, не нуждаясь в помощи и поддержке. Девушка также не боится открыто выражать свое мнение перед преподавателями, не страшится испортить отношения с одногруппниками отказом. Назовите компетенцию Виктории.

(2б.) Милана умеет сосредоточиваться на главном в лекционном материале, поэтому всегда получает высокий балл за контрольные работы и домашние задания. Также девушка легко распознает свое эмоциональное состояние в разных ситуациях и эмоции других людей. Милану ничего не может отвлечь, если она занята каким-то либо делом, что обеспечивает ей высокий результат. Назовите компетенцию Миланы.

(2б.) Руслан точно знает, как нужно воспринимать слова собеседника и демонстрирует внимание к тому, что говорит партнер. Руслан никогда не перебивает и дает реакцию только тогда, когда собеседник закончил свой рассказ. Свое внимание словам партнера юноша показывает различными невербальными реакциями (в частности, кивок головы), а также специальными словесными конструкциями (к примеру, «Правильно ли я тебя понял, ты имел в виду ...», « Из твоих слов следует»). Назовите компетенцию Руслана.

(2б.) Евгении нравится выступать с докладами на занятиях и научных конференциях. Она не стесняется быть ведущей на кафедральных и университетских мероприятиях, в то время как ее одногруппники избегают этой роли. Девушка уверенно произносит речи, импровизирует на сцене, свободно держится перед зрителями и умеет привлечь внимание к своему выступлению. Назовите компетенцию Евгении.

(2б.) Варвара умеет сосредоточиваться на достижении целей. Например, она решила завести свой Телеграм-канал, в котором размещать информацию о профессии специалист

по управлению персоналом. На развитии канала девушка сосредоточила все свои усилия. В частности, она окончила курсы сторителлинга и научилась делать чудесные фото. В Телеграм-канале Варвары пока мало подписчиков, но девушка не собирает сдаваться и сохраняет приверженность своим мечтам и планам стать известной среди студентов вуза и привлечь внимание тысячи подписчиков. Назовите компетенцию Варвары.

(1б.) Антон способен ясно и конструктивно выражать свои мысли, является доброжелательным и открытым в общении с одногруппниками и педагогами. Юноша умеет вносить конструктивный вклад в коллективную проектную работу, способен убедительно донести до окружающих собственные мысли и необходимую информацию, отстаивать собственную точку зрения. Назовите компетенцию Антона.

Это компетенция:

- а) Коммуникабельность
- б) Неконфликтность
- в) Аргументация
- г) Убедительность

(1б.) В процессе обучения во взаимодействиях с преподавателями и одногруппниками, Ольга нацелена на получение от них обратной связи. Обратная связь нужна девушке, чтобы использовать ее для повышения собственной личностной эффективности. Кроме того, Ольга показывает адекватные взгляды на свои достоинства и недостатки, стремится развить лучшие качества и избавиться от своих проблемных черт и привычек.

Это компетенция:

- а) Внимательность
- б) Саморазвитие
- в) Самокритичность
- г) Самоанализ

(1б.) Сергей на пути достижения целей и принятия решений может отойти от намеченного в том случае, если поймет, что ранее запланированные и продуманные им действия не принесут результата, а первоначальные замыслы не отвечают изменившейся ситуации.

Это компетенция:

- а) Самоанализ
- б) Вдумчивость
- в) Гибкость
- г) Нецелеустремленность

(1б.) Дмитрий знает и понимает, для чего нужно устанавливать полезные связи с окружающими. Посещая разнообразные мероприятия, юноша пользуется любой возможностью, чтобы познакомиться с экспертами, предпринимателями, руководителями, чиновниками для решения своих задач.

Это компетенция:

- а) Фидбек
- б) Нетворкинг
- в) Коворкинг
- г) Фактчекинг

(1б.) Олеся осознает свои эмоциональные переживания, выявляет причины их возникновения. Во взаимодействиях с другими людьми (особенно во время сложной эмоционально напряженной ситуации) девушка может экологично их объяснить партнеру. Вместе с тем, она различает эмоции и чувства окружающих, а также умеет прогнозировать возможные реакции людей на собственные слова и действия.

Это компетенция:

- а) Осознанность
- б) Эмоциональный интеллект
- в) Социальный интеллект
- г) Рефлексия

(16.) Мария способна устанавливать отношения с одногруппниками из Вьетнама. Она специально изучила национальные традиции и нормы этой страны и использует свои знания во взаимодействии с Ха, Чинь и Лан. Девушка умеет максимально эффективно организовать работу проектной команды, в которой участниками являются вьетнамские студенты.

Это компетенция:

- а) *Общение в условиях толерантности*
- б) *Взаимодействие в условиях конгруэнтности*
- в) *Взаимодействие в мультикультурном обществе*
- г) *Общение в рамках «культурного шока»*

(16.) Юлия анализирует собственные затруднения в учебе, пытается уяснить, почему получила ту или иную оценку, выявляет проблемные точки в освоении пройденного материала и в общении с преподавателями и одногруппниками. Выводы самопознания Юлия использует для повышения эффективности учебной деятельности и взаимодействия с окружающими.

Это компетенция:

- а) *Аттракция*
- б) *Рефлексия*
- в) *Амбивалентность*
- г) *Амбидекстрия*

(16.) Все домашние и контрольные работы Михаил всегда выполняет самостоятельно, не прибегая к помощи одногруппников и преподавателей. Он осознает свою ответственность за качество результата учебы, в частности, за неосвоенный им учебный материал. Все решения юноша принимает самостоятельно и не сваливает вину за собственные неудачи на других.

Это компетенция:

- а) *Самосознание*
- б) *Автономность*
- в) *Направленность личности*
- д) *Внешний локус контроля*

(16.) Степан умеет прогнозировать конфликтные ситуации во взаимодействии с другими людьми в разных сферах жизнедеятельности. Он понимает причины конфликтов, а для разрешения противоречий выбирает подходящую модель собственного поведения. Кроме того, юноша старается контролировать свои эмоции в ситуациях конфликтного взаимодействия и не доводит противостояние до неразрешимой проблемы.

Это компетенция:

- а) *Предупреждение конфликтов*
- б) *Управление конфликтами*
- в) *Реагирования в конфликте*
- г) *Разрешения конфликтов*

(16.) В работе над проектом у команды возникла незаданная/неизвестная ситуация / проблема, потребовавшая новых подходов к определению средств достижения целей проекта. Участники проекта растерялись и решили вообще отказаться от работы. Только Юрий смог найти единственно подходящее решение и предложил его ребятам. Решение Юрия предотвратило срыв командной работы.

Это компетенция:

- а) *Работа в режиме многозадачности*
- б) *Работа в режиме неопределенности*
- в) *Работа в режиме тайм-менеджмента*
- г) *Работа в режиме последовательности*

(16.) Валерий тщательно готовит домашние работы, основательно оформляет презентации и детально прорабатывает их содержание. Все требования к учебным работам соблюдаются юношей в полной мере. Валерий не терпит учебной

деятельности по принципу «спустя рукава», что вызывает уважение преподавателей.

Это компетенция:

- а) *Ориентация на преподавателя*
- б) *Ориентация на учебу*
- в) *Ориентация на успех*
- г) *Ориентация на качество*

(16.) Анна способна делать верные умозаключения, умеет обнаруживать причинно-следственные связи между своими действиями/словами и их последствиями для себя и окружающих. Девушка делает верные выводы и понимает логику развития событий, в которых участвует или которые наблюдают со стороны.

Это компетенция:

- а) *Клипковое мышление*
- б) *Критическое мышление*
- в) *Стратегическое мышление*
- г) *Целенаправленное мышление*

(16.) Людмилу отличает способность организовывать окружающих в партнерское/дружеское соучастие для достижения определенного результата. Она умеет объединить вокруг себя разных людей, отличается способностью влиять на них и создавать подходящие условия для продуктивного взаимодействия. Девушка уважает чужое мнение и сдержана в своих комментариях относительно поведения и высказываний других людей.

Это компетенция:

- а) *Выстраивание деятельности*
- б) *Выстраивание отношений*
- в) *Выстраивание диалога*
- г) *Выстраивание связей*

(16.) У Федора дела всегда совпадают со словами. Он честен и искренен с одногруппниками, ничего не утаивает от преподавателей. Юноша всегда поступает в соответствии со своими принципами и не отступает от своих убеждений в деятельности и общении.

Это компетенция:

- а) *Решительность*
- б) *Убежденность*
- в) *Принципиальность*
- г) *Последовательность*

(16.) Кристина умеет анализировать свои слабые и сильные стороны, стремится развивать собственные достоинства и избавляться от негативных привычек. Она понимает, какие качества и компетенции могут дать ей конкурентное преимущество при устройстве на работу, и совершенствует их. Кроме того, девушка внимательно анализирует рынок труда, выявляет тренды управления персоналом и рассматривает для своей будущей деятельности только то профессиональное направление, которое является перспективным.

Это компетенция:

- а) *Конкурентоспособность*
- б) *Клиентоориентированность*
- в) *Перспективность*
- г) *Стратегическое мышление*

(16.) Ярослав умеет точно определять корень затруднений в своей учебной деятельности. Для преодоления трудностей юноша собирает необходимую информацию, проводит наблюдения за собой и одногруппниками в различных ситуациях, делает соответствующие выводы. Ярослава интересуют детали проблемы, ни одна из которых не остается без внимания, а среди причин учебных затруднений он выделяет только существенные.

Это компетенция:

- а) *Аналогия проблем*
- б) *Синергия проблем*

в) *Синтез проблем*г) *Анализ проблем*

Проверенное практикой и доказавшее свою эффективность проектное обучение повышает интерес к профессиональной деятельности; имеет ярко выраженную практическую ориентацию; обеспечивает возможность обучающимся учиться через опыт практической деятельности; эмоционально заряжает участников команды, так как они видят результаты собственных усилий; позволяет решать конкретные проблемы (в отдельных случаях это принимает форму стартапов); развивает определенные личностные качества, интеллектуальные и творческие способности, навыки командной работы будущих специалистов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дьюи Джон. Школы будущего / Джон Дьюи, Эвелина Дьюи; с англ. Р. Ландсберг, с предисл. автора и И. Горбунова-Посадова. — 2-е изд. — Берлин: Гос. изд-во РС.Ф.С.Р., 1922. — 179 с.
2. Илларионова Е.С. Использование образовательной среды вуза как пространства для проявления и развития лидерских качеств / Е.С. Илларионова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2022. — № 1 (58). — С. 26–28.
3. Митрофанова А.Е., Брикошина И.С. Методические подходы к мотивации и стимулированию проектной команды / А.Е. Митрофанова, И.С. Брикошина // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2023. — № 4 (67). — С. 54–61.
4. Морозова М.М. Метод проектов в истории отечественной и зарубежной педагогики / М.М. Морозова [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/metod-proektov-v-istorii-otechestvennoy-i-zarubezhnoy-pedagogiki/viewer> (дата обращения: 10.01.2024).
5. Пахомова Н.Ю. Метод учебного проекта в образовательном учреждении: пособие для учителей и студентов педагогических вузов / Н.Ю. Пахомова. — М.: АРКТИ, 2009. — 107 с.
6. Пеньковских Е.А. Метод проектов в отечественной и зарубежной педагогической теории и практике / Е.А. Пеньковских [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.hse.ru/data/2013/10/20/1279364153/VO4_10%20Pen'kov.pdf?ysclid=lr6nq46ux5170479977 (дата обращения: 10.01.2024).
7. Романова И.А. От студента до профессионала — изучение карьерных траекторий менеджеров по персоналу (результаты опроса) / И.А. Романова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2023. — № 3 (66). — С. 58–63.
8. Свечников К.Л. Метод проектов в истории советской школы / К.Л. Свечников // Казанский педагогический журнал. — 2007. — № 1 (49). — С. 109–115.
9. Хохолева Е.А., Лысенко Е.В., Овсянникова Д.А. и др. «Soft skills» HR-менеджера: востребованность на рынке труда

и в сфере высшего образования / Е.А. Хохолева, Е.В. Лысенко, Д.А. Овсянникова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2023. — № 3 (66). — С. 91–97.

10. Что такое проектное обучение и где оно применяется [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://skillbox.ru/media/education/chto-takoe-proektное-obuchenie-i-gde-ono-primenyaetsya/?ysclid=lr6qhuam9p663871032> (дата обращения: 10.01.2024).

REFERENCES

1. Dewey John. Schools of the future / prof. John Dewey, Evelina Dewey; from English R. Landsberg, with a foreword the author and I. Gorbunov-Posadov. — 2nd ed. — Berlin: State publishing house R.S.F.S.R., 1922. — 179 p.
2. Illarionova E.S. Using the educational environment of a university as a space for the manifestation and development of leadership qualities / E.S. Illarionova // Personnel and intellectual resources management in Russia, 2022, no. 1 (58), pp. 26–28.
3. Mitrofanova A.E., Brikoshina I.S. Methodological approaches to motivating and stimulating the project team / A.E. Mitrofanova, I.S. Brikoshina // Personnel and intellectual resources management in Russia, 2023, no. 4 (67), pp. 54–61.
4. Morozova M.M. Method of projects in the history of domestic and foreign pedagogy / M.M. Morozov [Electronic resource]. — Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/metod-proektov-v-istorii-otechestvennoy-i-zarubezhnoy-pedagogiki/viewer> (access date: 10.01.2024).
5. Pakhomova N.Yu. Method of educational project in an educational institution: a manual for teachers and students of pedagogical universities / N.Yu. Pakhomova. — M.: ARKTI, 2009. — 107 p.
6. Penkovskikh E.A. Project method in domestic and foreign pedagogical theory and practice / E.A. Penkovskikh [Electronic resource]. — Access mode: https://www.hse.ru/data/2013/10/20/1279364153/VO4_10%20Pen'kov.pdf?ysclid=lr6nq46ux5170479977 (access date: 10.01.2024).
7. Romanova I.A. From student to professional — studying the career trajectories of HR managers (survey results) / I.A. Romanova // Personnel and intellectual resources management in Russia, 2023, no. 3 (66), pp. 58–63.
8. Svechnikov K.L. Project method in the history of the Soviet school / K.L. Svechnikov // Kazan Pedagogical Journal, 2007, no. 1 (49), pp. 109–115.
9. Khokholeva E.A., Lysenko E.V., Ovsyannikova D.A. and others. “Soft skills” of an HR manager: demand in the labor market and in the field of higher education / E.A. Khokholeva, E.V. Lysenko, D.A. Ovsyannikova // Personnel and intellectual resources management in Russia, 2023, no. 3 (66), pp. 91–97.
10. What is project-based learning and where is it applied [Electronic resource]. — Access mode: <https://skillbox.ru/media/education/chto-takoe-proektное-obuchenie-i-gde-ono-primenyaetsya/?ysclid=lr6qhuam9p663871032> (date of access: 10.01.2024).