

**Улендеева Наталия Ивановна**

канд. пед. наук, доцент, доцент

ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

## **УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ФОРМИРОВАНИЯ ИНДИКАТОРОВ ДОСТИЖЕНИЯ ПРОЕКТНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ВЕДОМСТВЕННЫХ ВУЗОВ ФСИН РОССИИ**

***Аннотация:** в статье анализируются индикаторы достижения компетенции в сфере управления проектами будущих сотрудников уголовно-исполнительной системы; обосновывается механизм управления процессов формирования планируемых результатов обучения, который реализуется посредством применения различных форм оценивания: критериально-ориентированное тестирование, опрос, анкетирование, экспертные листы, карты самоанализа и наблюдение со стороны преподавателей и обучающихся.*

***Ключевые слова:** проект, оценивание, компетенция, планируемые результаты обучения, управление проектами.*

Формирование проектной компетенции у обучающихся образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации (ФСИН) обеспечивается содержанием учебной дисциплины «Управление проектами», которая реализуется на третьем и четвертом курсах для специальностей «Правоохранительная деятельность», «Оперативно-розыскная деятельность», «Психология служебной деятельности», «Организация обеспечения безопасности» и др. [1, с. 147]. Необходимость формирования заявленной компетенции у будущих сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС) обосновывается развитием современных технологий управления, направленных на повышение эффективности и результатов управленческой деятельности.

В содержание индикаторов достижения универсальной компетенции (УК-2) входят умения и навыки обучающихся:

– УК-2.1 – по разработке концепции проекта, формулировании цели, задач, обоснования актуальности и значимости проекта, определения продукта проектной деятельности через результаты проектной работы и предложений по возможным сферам применения результатов проекта (этап инициирования проекта);

– УК-2.2. – по разработке плана реализации проекта с возможностями использования инструментов планирования, специальных приложений, позволяющих планировать необходимые ресурсы (этап планирования проекта);

– УК- 2.3. – по организации мониторинга выполнения задач проекта на каждом этапе проектной работы, формированию необходимых дополнений и внесения изменений в проектную документацию в процессе корректировки работ (этап реализации, координирования и контроля выполнения проекта);

– УК-2.4 – презентация результатов проектной работы, демонстрация соответствия продукта проекта заявленным целям реализации проекта (этап оценивания проекта).

Также большое значение для реализации универсальной проектной компетенции будущих специалистов УИС играет формирование универсальной «командной» компетенции (УК-3), которая обеспечивает совместную работу проектной команды: выбор членов проектной группы, разработку стратегии коммуникаций в команде, мотивацию сотрудников, оценку и стимулирование вклад каждого члена команды в реализацию проекта и т. п.

Таким образом, достижимые индикаторы проектной и командной компетенции обучающихся ведомственных вузов ФСИН России должны формироваться во взаимосвязи со способностями курсантов и студентов управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла. Однако, как и любая учебная дисциплина, дисциплина «Управление проектами» имеет свой инструментарий для оценивания заявленных индикаторов компетенций, которые от занятия к занятию формируются и должны оцениваться преподавателем с выставлением оценок в учебный журнал. Поэтому целесообразно изучить возможности для

управления процессом формирования проектной и командной компетенции, чтобы проанализировать уровни достижения планируемых результатов обучения (заявленных в рабочих программах индикаторов компетенций): базовый, повышенный, продвинутый.

Изучение теоретических источников и практического опыта по формированию проектных умений и навыков обучающихся вузов позволил нам выделить некоторые основные этапы такого процесса.

I. Этап – анализ формирования УК по разработке и реализации проектов, в том числе по формированию эффективной команды проекта.

1. Целесообразно выделить перечень планируемых результатов обучения по дисциплине «Управление проектами», соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций.

2. Разработать содержание элементы рабочей программы дисциплины «Управления проектами», включающей тематическое планирование с обоснованием формируемых знаний, умений и навыков.

3. Разработать матрицу взаимосвязи результатов обучения и перечня тем для изучения дисциплины «Управление проектами».

II. Этап Методики и технологии преподавания, обучения и оценивания сформированности универсальных компетенций «разработка и реализация проектов» и «командная работа и лидерство».

4. В соответствии с результатами первого этапа целесообразно выделить и перечислить результаты обучения УК-2 УК-3, получение которых запланировано в рамках освоения дисциплины «Управление проектами».

5. Разработать соответствующие средства достижения планируемых результатов обучения с точки зрения деятельности преподавателя (методики и технологии преподавания) и обучающегося (методики и технологии обучения), а также предусмотреть содержание и формы самостоятельной работы курсантов и студентов: изучение литературы, подготовку эссе и рефератов, подготовку к проверочным работам, подготовку презентаций и прочее.

При выборе средств преподавания и обучения необходимо учесть особенности формируемых результатов обучения (например, умение невозможно проверить тестом на знание определений).

6. Обосновать средства оценивания планируемых результатов обучения. При выборе оценочных средств также необходимо учитывать специфику результатов обучения.

Однако при оценивании достижимых индикаторов компетенции необходимо учитывать и формирование личностного развития курсантов и студентов. Оценивание указанных характеристик личности обучающихся при реализации, например, учебных проектов можно организовать с применением опросов и анкетирования, наблюдения, использованием карты самооценки обучающегося, экспертной карты преподавателя, карт шкалирования мотивации, заинтересованности в проектной работе и т.п. [2].

Формирования проектной компетенции будущих сотрудников УИС позволяет развивать проектную культуру специалистов в органах исполнения наказаний через определение приоритетных направлений для профессионального развития за счет устанавливаемых требований к профессиональной компетентности в области проектного управления. Подготовка специалистов, способных эффективно реализовывать функции по управлению проектами (программами) в УИС, может выступать критериями при формировании проектного резерва таких сотрудников.

Анализ материалов по оцениванию проектных компетенций показал наличие исследований и практических разработок по реализации моделей развития компетенций в сфере проектной деятельности специалистов различных отраслей: государственных гражданских служащих, IT-специалистов, педагогов и др.

Так в презентации модели развития компетенций в сфере проектной деятельности государственных гражданских служащих исполнительной власти Пермского края были выделены следующие ценностные и этические установки, личностные характеристики, которые выступают характеристиками интеллек-

туальных, коммуникативных, организаторских и личностных качеств сотрудников при принятии решений: аналитичность и системность мышления, динамичность мышления, нестандартность и креативность мышления, способность структурировать речь, четко излагать мысли, обучаемость, публичная популярность, амбициозность, энергичность, исполнительность, ориентация на результат, ответственность и интуитивность [3].

Отдельно следует разрабатывать инструментарий для оценивания развития профессиональных компетенций обучающихся в сфере проектного управления, которые демонстрируют выполнение задач проекта от характеристики основных понятий проектного управления, инициировании и планировании проекта до управления ресурсами, коммуникациями, изменениями и программой проектов в совокупности.

Таким образом, вопросы управления процессом формирования индикаторов достижения проектной компетенции будущих сотрудников УИС должны реализовываться постепенно в процессе работы над учебным проектом и завершиться оцениванием выполненного проектно-исследовательского или проектно-практического задания.

### ***Список литературы***

1. Улендеева Н.И. Развитие проектных компетенций у будущих сотрудников пенитенциарной системы / Н.И. Улендеева // Актуальные вопросы современной науки и образования: материалы XI науч.-практ. конф. с междунар. участ. – Чебоксары: Среда, 2024. – С. 147–148. EDN ZKZYHT

2. Никонова Т.В. Развитие проектно-технологических умений студентов / Т.В. Никонова. – Пермь: Пермский ОИПКРО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elar.rsvpu.ru/bitstream/> (дата обращения: 05.11.2024).

3. Модель развития компетенций в сфере проектной деятельности государственных гражданских служащих органов исполнительной власти Приморского края и сотрудников краевых организаций Приморского края [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://primorsky.ru/> (дата обращения: 05.11.2024).