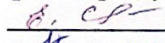


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)
Факультет психологии
Кафедра общей и педагогической психологии

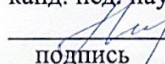
ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ В ГЭК

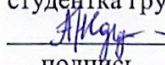
Руководитель ООП канд.
философ. наук, доцент
 Е.Г. Сырямкина
« 15 » июня 2021 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА
РАЗВИТИЕ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ (НА
МАТЕРИАЛЕ ПАРКА СОЦИОГУМАНИТАРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НИ ТГУ)

по направлению подготовки 39.03.03 – Организация работы с
молодёжью, направленность «Социально-гуманитарные
технологии сопровождения молодежных инициатив»

Жданова Анна Александровна

Руководитель ВКР
канд. пед. наук, доцент
 Е.Ю. Ливенцова
подпись
« 11 » июня 2021 г.

Автор работы
студентка группы № 20710
 А.А. Жданова
подпись
« 11 » июня 2021 г.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)
Факультет психологии
Кафедра общей и педагогической психологии

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель ООП канд.
философ. наук, доцент
Е. Г. Сырямкина
« 11 » июня 2021 г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы бакалавра обучающемуся

Ждановой Анне Александровне

по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью, направленность
«Социально-гуманитарные технологии сопровождения молодежных инициатив»

1. Тема выпускной квалификационной работы: «Развитие надпрофессиональных компетенций студентов (на материале Парка социогуманитарных технологий НИ ТГУ)»

2. Срок сдачи студентом выполненной выпускной квалификационной работы:

а) в деканат 11.06.2021 ; б) в ГЭК 15.06.2021 ;

3. Исходные данные к работе:

Объект исследования – развитие надпрофессиональных компетенций студентов.

Предмет исследования – образовательные формы развития надпрофессиональных компетенций студентов.

Цель работы – разработка и экспериментальная апробация образовательных мероприятий по развитию надпрофессиональных компетенций студентов.

Задачи:

1. Исследовать структурно – содержательную характеристику надпрофессиональных компетенций;
2. Выявить особенности учебной и внеучебной деятельности в студенческой среде Томского государственного университета
3. Обобщить российский и зарубежный опыт развития надпрофессиональных компетенций студентов

4. Разработать, апробировать и проанализировать результаты апробации образовательных мероприятий по развитию надпрофессиональных компетенций студентов (на базе Делового клуба Парка социогуманитарных технологий НИ ТГУ).
5. Представить методические рекомендации к проведению образовательного мероприятия по развитию надпрофессиональных компетенций студентов

Методы теоретического научного исследования: анализ правовой, психологической и педагогической литературы по теме, изучение и обобщение практического опыта работы российских и зарубежных исследователей в области развития надпрофессиональных компетенций студентов; методы эмпирического исследования: эксперимент, включённое наблюдение, анкетирование, анализ продуктов деятельности.

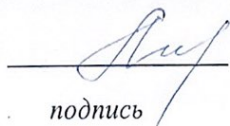
Организация или отрасль, по тематике которой выполняется работа – надпрофессиональные компетенции.

4. Краткое содержание работы:

На основе анализа литературы нами была дана структурно – содержательная характеристика надпрофессиональных компетенций. Затем мы изучили студенческую среду Томского государственного университета, выявили её учебные и внеучебные особенности, рассмотрели различные способы развития надпрофессиональных компетенций в университете. Далее нами были изучены технологии формирования и развития надпрофессиональных компетенций студентов в Томске, в России и за рубежом и обобщён этот опыт.

Также мы подробно описали проведённое на первом этапе апробации исследование осведомлённости студентов о надпрофессиональных компетенциях и площадках для их развития в городе и университете. Нами был разработан, апробирован и описан Цикл образовательных мероприятий по развитию надпрофессиональных компетенций студентов на базе Делового клуба Парка социогуманитарных технологий ТГУ. Он включал в себя четыре этапа, последовательно реализованных нами в течение 4 учебных семестров. В завершении мы разработали методические рекомендации к проведению образовательного мероприятия по развитию надпрофессиональных компетенций студентов.

Руководитель выпускной
квалификационной работы,
канд. пед. наук, доцент

 / Е.Ю. Ливенцова
подпись

Задание принято к исполнению
студент гр. 20710

 / А.А. Жигалова

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова: надпрофессиональные компетенции, развитие soft skills, студенческая среда университета, интерактивные формы обучения.

В современном мире быстро меняющиеся условия жизни выдвигают новые требования к выпускнику вуза, выходящие за рамки узкоспециальной подготовки. Такие качества, являющиеся неотъемлемой частью успешной профессиональной деятельности, называют надпрофессиональными компетенциями. Их необходимо сформировать и развить в студенчестве, до выпуска из университета. Студенческая среда каждого университета особенна и уникальна, и работа по формированию и развитию надпрофессиональных компетенций студентов часто ведётся и в рамках усвоения учебной программы, и в дополнительной деятельности студента. Но образовательные стандарты не предусматривают обязательное формирование мягких навыков у студентов всех направлений подготовки, а внеучебная деятельность является добровольной и часто – событийной. Возникает необходимость в создании и распространении технологий формирования и развития надпрофессиональных компетенций студентов в учебных заведениях.

Таким образом, объектом исследования выступает развитие надпрофессиональных компетенций студентов.

Под предметом исследования понимаются образовательные формы развития надпрофессиональных компетенций студентов.

Цель работы - разработка и экспериментальная апробация образовательных мероприятий по развитию надпрофессиональных компетенций студентов.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

1. Исследовать структурно – содержательную характеристику надпрофессиональных компетенций;
2. Выявить особенности учебной и внеучебной деятельности в студенческой среде Томского государственного университета
3. Обобщить российский и зарубежный опыт развития надпрофессиональных компетенций студентов
4. Разработать, апробировать и проанализировать результаты апробации образовательных мероприятий по развитию надпрофессиональных компетенций студентов (на базе Делового клуба Парка социогуманитарных технологий НИ ТГУ).
5. Представить методические рекомендации к проведению образовательного мероприятия по развитию надпрофессиональных компетенций студентов.

На первом этапе нами был проведен анализ зарубежной и отечественной литературы, дана структурно – содержательная характеристика надпрофессиональных компетенций. Затем мы изучили студенческую среду Томского государственного университета, выявили её учебные и внеучебные особенности, рассмотрели различные способы развития надпрофессиональных компетенций в университете. Далее нами были изучены технологии формирования и развития надпрофессиональных компетенций студентов в Томске, в России и за рубежом и обобщён этот опыт.

На втором этапе Нами был разработан, апробирован и описан Цикл образовательных мероприятий по развитию надпрофессиональных компетенций студентов на базе Делового клуба Парка социогуманитарных технологий ТГУ. Он включал в себя четыре этапа, последовательно реализованных нами в течение 4 учебных семестров. Первый этап – исследовательский, включающий теоретическое изучение сферы надпрофессиональных компетенций. Второй этап – апробирование двух пилотных образовательных мероприятий для выявления «спроса» на мероприятия в тематике надпрофессиональных компетенций в Томске. Третий этап – проведение двух более масштабных образовательных мероприятий, в рамках которых студенты получают теоретические и практические навыки развития надпрофессиональных компетенций. Четвёртый этап – рефлексивный, включающий анализ проведенных мероприятий и обратной связи целевой аудитории. В результате, в рамках Цикла нами было проведено 4 качественных мероприятия, направленных на развитие различных видов надпрофессиональных компетенций студентов и включающих в себя смесь из образовательных лекционных форматов и интерактивных форм обучения

Также на основе изученных материалов, анкетирования студентов и полученного в рамках образовательного эксперимента опыта, мы разработали методические рекомендации к проведению образовательного мероприятия по развитию надпрофессиональных компетенций в формате трёхдневного выездного интенсива, которые могут быть использованы специалистами.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	7
Глава 1. Теоретическое исследование надпрофессиональных компетенций.....	10
1.1 Система надпрофессиональных компетенций.....	10
1.2 Студенческая среда и её особенности	18
1.3 Технологии развития надпрофессиональных компетенций студентов (российский и зарубежный опыт)	34
Глава 2. Эмпирическое исследование надпрофессиональных компетенций	43
2.1 Разработка и проведение образовательных мероприятий по развитию надпрофессиональных компетенций студентов ТГУ (на базе Делового клуба).....	43
2.2 Результаты анкетирования участников образовательных мероприятий по развитию надпрофессиональных компетенций студентов ТГУ (на базе Делового клуба).....	51
2.3 Методические рекомендации к проведению образовательного мероприятия по развитию надпрофессиональных компетенций студентов	63
Заключение	72
Список использованных источников и литературы	75
Приложение А Анкета исследования осведомлённости студентов о надпрофессиональных компетенциях и возможностях их развития	79
Приложение Б Материалы мастер класса «Рациональное и скоростное чтение»	83
Приложение В Материалы Антилекции о профессиях и навыках будущего	85
Приложение Г Материалы Школа развития надпрофессиональных компетенций.....	87
Приложение Д Материалы Серии онлайн мастер классов по развитию soft skills.....	90

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире быстро меняющиеся условия жизни выдвигают новые требования к выпускнику вуза. В «Программном документе» Болонской декларации, к которой Россия присоединилась в 2003 г., отмечается, что мир труда радикально меняется, и большая часть конкретных знаний, которые студенты приобретают в ходе своей подготовки, быстро устаревают [1]. В связи с этим появляется необходимость в изменениях в образовательном процессе. В Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года также отмечается важность формирования у граждан, начиная с детства, востребованных в инновационном обществе и инновационной экономике знаний, компетенций, навыков и моделей поведения, а также необходимость развития системы непрерывного образования [2]. Помимо этого, в Концепции развития образования РФ до 2020 года, в Федеральных образовательных стандартах, в Национальной Доктрине образования в Российской Федерации сформулирована установка на обновление образования, а также на формирование навыков самообразования и самореализации личности в процессе обучения.

Профессиональная компетентность всегда будет занимать особое место при оценке специалиста. Однако новейшие технологии и современная организация труда требуют от работников многих других качеств, выходящих за рамки узкоспециальной подготовки. Такие качества, дающие будущему специалисту ключ к успешной профессиональной деятельности, называют надпрофессиональными компетенциями. В работах российских исследователей можно найти много информации по данной проблематике. Востребованные сегодня идеи о развитии и формировании у студентов надпрофессиональных компетенций можно найти в работах таких авторов, как Н.А.Антропова, Ш. Каххаров, Л.К.Раицкая, Е.В. Тихонова, В.В. Лоренц, В.Г. Лодоева и другие.

Однако в современной России тенденция формирования и развития надпрофессиональных компетенций в учебных заведениях зародилась сравнительно недавно. Л.Раитская в своём исследовании пишет, что в России «soft skills» все активнее внедряются в бизнес-образовании, тогда как на уровне отдельных университетов или образовательных программ в этом направлении предпринимаются только первые шаги. Студенческая среда каждого университета особенна и уникальна, и работа по формированию и развитию надпрофессиональных компетенций студентов часто ведётся и в рамках усвоения учебной программы, и в дополнительной деятельности студента. Но образовательные стандарты не предусматривают обязательное формирование мягких

навыков у студентов всех направлений подготовки, а внеучебная деятельность является добровольной и часто – событийной. Помимо этого, в студенческой среде Томского государственного университета наблюдается отсутствие комплексного, системного и направленного подхода к формированию и развитию надпрофессиональных компетенций. В связи с этим возникает дисбаланс между требованиями рынка труда к компетенциям современного выпускника и степенью развитости у него этих компетенций после окончания учебного заведения. Таким образом, проблемой нашего исследования является дефицит образовательных форм развития надпрофессиональных компетенций студентов. Объект исследования – развитие надпрофессиональных компетенций студентов. Предмет исследования – образовательные формы развития надпрофессиональных компетенций студентов.

Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что процесс развития надпрофессиональных компетенций студентов будет успешным во внеучебной деятельности с применением практико-ориентированных образовательных форм.

Целью работы является разработка и экспериментальная апробация образовательных мероприятий по развитию надпрофессиональных компетенций студентов.

Задачи исследования:

1. Исследовать структурно – содержательную характеристику надпрофессиональных компетенций;
2. Выявить особенности учебной и внеучебной деятельности в студенческой среде Томского государственного университета
3. Обобщить российский и зарубежный опыт развития надпрофессиональных компетенций студентов
4. Разработать, апробировать и проанализировать результаты апробации образовательных мероприятий по развитию надпрофессиональных компетенций студентов (на базе Делового клуба Парка социогуманитарных технологий НИ ТГУ).
5. Представить методические рекомендации к проведению образовательного мероприятия по развитию надпрофессиональных компетенций студентов

В работе использовались следующие *методы теоретического научного исследования*: анализ правовой, психологической и педагогической литературы по теме, изучение и обобщение практического опыта работы российских и зарубежных исследователей в области развития надпрофессиональных компетенций студентов;

методы эмпирического исследования: эксперимент, включённое наблюдение, анкетирование, анализ продуктов деятельности.

Исследовательская работа состоит из двух глав и списка литературы. В первом параграфе первой главы рассмотрена структурно - содержательная характеристика надпрофессиональных компетенций, приведены различные классификации надпрофессиональных компетенций. Во втором параграфе первой главы описаны особенности студенческой среды Томского государственного университета, способствующие развитию надпрофессиональных компетенций студентов: самостоятельно устанавливаемые образовательные стандарты – в учебной деятельности, и дополнительные формы занятости студентов – во внеучебной деятельности. В третьем параграфе первой главы изучены технологии формирования и развития надпрофессиональных компетенций студентов в России и за рубежом, а также интерактивные методы обучения. В первом параграфе второй главы описан Цикл мероприятий по развитию надпрофессиональных компетенций студентов реализованный нами для апробации исследования на базе Делового клуба Парка социогуманитарных технологий ТГУ. Во втором параграфе второй главы описано исследование представлений студентов НИ ТГУ о возможностях формирования и развития надпрофессиональных компетенций в университете. В третьем параграфе второй главы даны методические рекомендации к проведению мероприятия по развитию надпрофессиональных компетенций студентов. Список литературы включает в себя 46 источников российских и иностранных авторов. В конце работы содержатся 5 приложений с материалами проведённых мероприятий.

Представленные в работе методические рекомендации могут быть полезны специалистам университетов, занимающимся развитием надпрофессиональных компетенций студентов.

Глава 1. Теоретическое исследование надпрофессиональных компетенций

1.1 Система надпрофессиональных компетенций

Изучение компетенций и компетентности специалиста началось во второй половине прошлого века. В конце 1960 - начале 1970-х гг. в западной, а в конце 1980-х гг. в отечественной литературе зарождается компетентностный подход в образовании. Он впервые начал разрабатываться в Англии в рамках профессиональной сферы, а позже стал использоваться и в системе образования. В США понятия «компетенция» и «ключевые компетенции» использовались в сфере предпринимательства в связи с проблемой определения качеств успешного профессионала.

Изначально компетенции противопоставлялись специальным профессиональным знаниям и умениям. То есть начали рассматриваться как самостоятельные универсальные составляющие любой успешной профессиональной деятельности. Основной вопрос, на который пытались ответить исследователи, состоял в том, можно ли обучить человека определённым компетенциям. С исследований Я.А.Коменского в сфере образования началась работа со знаниями, умениями и навыками. Профессиональная сфера работала с другими единицами – компетенциями. В этой связи можно утверждать, что профессиональная сфера может однозначно формулировать необходимые запросы к образованию, а задача образования заключается в том, как трансформировать получаемые студентом знания, умения и навыки в определенные компетенции, которые требуются в его дальнейшей профессиональной деятельности.

В современном мире можно говорить о тенденции замещения квалификационного подхода оценки специалиста компетентностным. Это происходит в связи с тем, что значительно возросшая информационная нагрузка труда, необходимость проявлять адаптивность в быстро меняющихся условиях не могут рассматриваться в рамках подходов, ограничивающихся исследованием только квалификационных характеристик профессионала [4]. Таким образом, актуальным для стремительно изменяющихся социально-экономических и культурных условий становится компетентностный подход. Он содержит методы оценки как субъекта и предмета труда, так и его конечного продукта [39], то есть намного больше характеристик, охватывающих помимо профессиональных знаний, умений, навыков ещё и личностные качества, ценностно-мотивационные характеристики и социальные навыки специалиста [4].

Таким образом, компетентностный подход – это подход, акцентирующий внимание на результате труда, причем в качестве результата рассматривается не количество усвоенной информации, а способность человека действовать в различных проблемных

ситуациях [17]. А.В. Алтунин утверждает, что целью подхода является переход от ориентации на воспроизведение знаний, умений, навыков к их практическому применению в конкретных профессиональных условиях [4].

Анализируя исследования в области компетентностного подхода, можно говорить о том, что каждый автор в зависимости от целей и объектов исследования по-разному трактует понятие «компетенция». Также следует обратить внимание на разделение этого понятия с термином «компетентность» и «квалификация».

В словаре-справочнике современного российского профессионального образования термин «квалификация» рассматривается в двух значениях: во-первых, как готовность к выполнению определённого вида профессиональной деятельности; во-вторых, как официальное признание (в виде диплома/сертификата) освоения определённого вида профессиональной деятельности [9]. Таким образом, квалификация понимается как нормативно установленный и официально признанный уровень подготовленности к профессиональной деятельности, соответствующий требованиям к выполнению трудовых функций [4].

Е.П. Лобова разводит эти понятия следующим образом. Она определяет компетентность как особый тип организации знаний, навыков, умений и фундаментальных способностей, которые позволяют личности быть успешной в определенном виде деятельности. Это обладание соответствующими знаниями и способностями, позволяющими обоснованно судить об этой области и эффективно действовать в ней, используя набор способов деятельности по отношению к определенному предмету воздействия. Компетенцией же автор называет единство знаний, профессионального опыта, способностей действовать и навыков поведения индивида, определяемых целью, ситуацией и должностью. По мнению Е.П. Лобовой, компетентности и компетенции во взаимодействии обуславливают результат деятельности и успех решения проблем.

Таким образом, компетентность является более общим понятием, которое включает также ценностно-мотивационный компонент, выражающийся в личностном отношении человека к предмету его деятельности и к собственной способности эту деятельность выполнять [4]. Понятие «компетентность» этимологически связано с понятием «компетенция». В литературе наряду с этим термином употребляются смежные с ним понятия - «профессионализм», «квалификация», «педагогическая культура», «педагогическая образованность».

Понятие «компетенция» происходит от латинского слова *competere*, которое переводится как «соответствовать», «сравнивать». Американский психолог Дэвид Мак-

Клелланд, основатель компетентностного подхода, определил компетенции как такие характеристики людей, которые, с одной стороны, могут быть измерены, с другой — позволяют отличить работников, показывающих высокие результаты, от работников, показывающих низкие результаты в работе [42].

Ш. Каххаров, опираясь на исследования Х. Уолкера [46], под компетенциями понимает комбинацию из способностей и навыков («Умею»), контекста, способствующего осуществлению действия («Можно – Надо») и движущих мотивов личности («Хочу»), позволяющие человеку достигать результатов на основе самостоятельных действий в соответствии с требованиями позиции (должности, роли, профессии или деятельности) на основе модели компетенций [20, С.104].

С.Пэрри определяет компетенцию как группу знаний, навыков и отношений в определенной области, которые влияют на значительную часть профессиональной деятельности, могут быть измерены через принятые стандарты и могут быть развиты через обучение [44].

В отечественной и зарубежной литературе содержится множество определений профессиональных, надпрофессиональных, ключевых, базовых и других компетенций. В общем смысле компетенция подразумевает наличие взаимосвязанных качеств (знаний, умений, навыков, способов выполнения деятельности, психологических и мотивационных характеристик), задаваемых по отношению к определённом кругу предметов и процессов, включённых в деятельность и необходимых для её успешного выполнения [8].

Профессиональные компетенции (или *hard skills* (англ.) – жёсткие навыки) подразумевают под собой владение знаниями, умениями, навыками и способностями, сопряжённым с независимостью и многовариантностью решения профессиональных задач, необходимое для продуктивной и успешной работы в рамках выбранной специальности. Профессиональные компетенции отражают способность и готовность методически грамотно структурировать и организовывать свою деятельность, ориентируясь на её практические задачи, а также, исходя из последних, оценивать результаты собственной профессиональной деятельности. Иными словами, профессиональные компетенции связаны непосредственно с предметной областью, в которой работает специалист.

Надпрофессиональные компетенции (или *soft skills* (англ.) – мягкие навыки) также называют ключевыми, универсальными или базовыми компетенциями, потому что они не привязаны к определённой профессии, а выступают как бы общими для любых отраслей профессиональной деятельности, находятся «над» профессиональной квалификацией человека.

Концепция «soft skills» за последние 20 лет стала неотъемлемой составляющей мирового рынка труда в самых разных областях экономики и общества. Во многих контекстах «soft skills» приравниваются или используются как полные синонимы таких понятий как «employability skills» (навыки для трудоустройства), «people skills» (навыки общения с людьми), «non-professional skills» (непрофессиональные навыки), в Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) – «key skills» (основные навыки), а в последнее время – «skills for social progress» (навыки для социального развития), также эти навыки описываются в документах ОЭСР как «навыки XXI-го века»; в Международной организации здравоохранения – «life skills» (жизненные навыки) [30].

Шавкатжон Каххаров определяет надпрофессиональные компетенции как набор личностных качеств, предрасположенностей, мотивов и ценностей личности, формирующих ее внутреннюю структуру самоорганизации действий. Они создают те условия, которые позволяют личности действовать самостоятельно и адаптироваться под изменяющиеся требования [20, С.105].

Е.Г. Сырямкина, Е.Ю. Ливенцова и Т.Б. Румянцева пишут, что надпрофессиональные компетенции включают личные или деловые качества, помогающие эффективно справляться с различными задачами [35, С.122]. Авторы утверждают, что развитие образовательной среды требует устранения барьера между профессиональной подготовкой студентов и развитием надпрофессиональных компетенций. Данные компетенции – набор личностных качеств, предрасположенностей, мотивов и ценностей личности, формирующих ее внутреннюю структуру самоорганизации действий. Они создают те условия, которые позволяют личности действовать самостоятельно и адаптироваться под изменяющиеся требования [35, С.121]

Некоторые исследователи разделяют понятия надпрофессиональных и общекультурных компетенций. Словарь-справочник современного российского профессионального образования даёт такое определение общекультурным компетенциям: это способность успешно действовать при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности [4]. Общекультурные компетенции являются устойчивыми личностными образованиями, которые влияют на его адаптивность в меняющемся течении различных сфер социальной и профессиональной жизни, формируют систему отношений с этими сферами и определяют жизненную позицию человека. Общекультурными компетенциями являются готовность к продуктивному взаимодействию с социальным окружением, ориентированному на результат; способность ясно выстраивать устную и письменную речь; умение логически верно мыслить и другие.

Понятие надпрофессиональных компетенций во многом созвучно общекультурным компетенциям. Оно также служит отражением интегративных характеристик специалиста, которые могут быть применены в различных сферах жизни. Однако, надпрофессиональные компетенции ориентированы на применение именно в профессиональной сфере безотносительно специальности, обеспечивая большую профессиональную эффективность и конкурентоспособность работника. Иначе говоря, поскольку надпрофессиональные компетенции жестко не связаны с конкретной профессией, они могут влиять на успех во многих видах профессиональной деятельности.

Таким образом, надпрофессиональные компетенции – это множество персональных и социальных качеств, выходящих за рамки профессиональной компетенции, формирующих основу любой профессиональной деятельности и обеспечивающие её успешность. Значение ключевых компетенций в профессиональной деятельности высоко оценивается и подтверждается многими исследователями.

Ш. Каххаров пишет, что значимость «над – квалификационных компетенций» (или надпрофессиональных) состоит в том, что именно они обеспечивают до 80% успеха в профессиональной деятельности, в зависимости от позиции и отрасли. Так как их основу составляют ценности и внутренние установки людей, их амбиции и мотивы, а также внутренние склонности и личностные качества, их непросто оценить, и с ними непросто работать. Они, как правило, формируются уже с детства, отражают то социальное окружение, где вырос человек. Со временем к ним присоединяются ценности той культуры и профессиональной среды, где он трудится [13, С.105-106].

Результаты исследования, проведенного в Гарвардском Университете и Стенфордском Исследовательском Институте, говорят о том, что вклад «твердых навыков» в профессиональную успешность сотрудника составляет всего 15%, тогда как «мягкие навыки» определяют оставшиеся 85%. [14].

Другое исследование, проведенное Стенфордским исследовательским институтом совместно с фондом Карнеги Мелона среди генеральных директоров компаний из списка «Fortune 500», показало, что долговременный и стабильный успех руководителей компаний в работе на 75% определяется надпрофессиональными компетенциями и только на 25% - профессиональные компетенции [14].

Сегодня область исследования надпрофессиональных компетенций всё стремительнее развивается. В работах российских и зарубежных авторов содержатся различные точки зрения на то, что можно относить к «мягким навыкам».

Так, в изданном Московской школой управления Сколково и Агентством стратегических инициатив «Атласе новых профессий – 2020» – проекте, который призван

помочь понять, в каких отраслях экономики будут появляться новые технологии и какие специалисты потребуются для работы с этими технологиями в будущем, выделяется ряд важных надпрофессиональных компетенций. Авторами Атласа подчеркивается, что новые тенденции в организации трудовой деятельности требуют от представителей различных профессий освоения таких надпрофессиональных навыков, как системное мышление, межатраслевая коммуникация, знание нескольких языков и разных типов культур, управление проектами и людьми, умение программировать и работать в режиме многозадачности в постоянно меняющихся условиях [7].

Н.А.Антропова выделяет три группы надпрофессиональных компетенций. К первой группе относятся материальные компетенции – это навыки и умения, базирующиеся на владении компьютерной и другой современной техникой, технологиями в сфере обработки информации, навыками работы в Интернете, иностранными языками и т.д. Ко второй группе относятся формальные компетенции - аналитическое и логическое мышление, организаторская способность, способность к концентрации, к самостоятельным и аргументированным суждениям и адекватному выражению мыслей, умение принимать и осуществлять решения, нести за них ответственность, креативные способности и т.д. К третьей группе относятся персональные компетенции – это качества, определяющие индивидуальное поведение: надежность, прилежание, целеустремленность, результативность, инициативность, мобильность и т.д.; и качества, определяющие социальное поведение: способность к работе в команде, коммуникабельность, толерантность, эмпатия и другие. Отмечаются также такие качества, как стрессоустойчивость, способность глобально мыслить [6, С.157].

В 1990 году П. Сэловей, Дж. Майер и Д. Карузо предложили внимания психологическую концепцию эмоционального интеллекта. Вместо высокого уровня IQ настоящие и успешные люди, обладают высоким уровнем EQ - эмоциональным интеллектом, в качестве альтернативных «мягких» компетенций. Они не могут выполнять работу в качестве исполнителя, но зато умеют делегировать полномочия, принимать решения и брать на себя ответственность [43].

А. Грэй делает акцент на важности в 2020 году таких надпрофессиональных компетенций, как креативность, эмоциональный интеллект, комплексное решение проблем, критическое мышление, управленческие навыки, умение работать в команде, умение принимать решения, клиентоориентированность, умение вести переговоры, когнитивная гибкость [41].

У.А. Назарова выделяет несколько ключевых компетенций, находящихся под угрозой в современном мире. Это эмоциональный интеллект (социальный интеллект) –

совокупность способностей, определяющая успешность социального взаимодействия, которая включает в себя способность понимать поведение другого человека, своё собственное поведение, а также способность действовать сообразно ситуации. Также это способность к концентрации и фокусированию внимания, аналитические способности, ответственность, энергичность (заинтересованность) и умение общаться (коммуникабельность) [23].

Е. Разорёнова пишет, что анализ исследований запросов полисубъектного потребителя услуг профессионального образования, проведенных разными методами (анкетирование, интервью, телефонный опрос, наблюдение, изучение документов и т.д.), позволяет объединить запросы на две группы. Профессиональные запросы, которых выделяют профессиональные знания и уверенное выполнение необходимых технологических операций; умение использовать теоретические знания в нестандартной проблемной производственной ситуации; владение дополнительными смежными квалификациями; готовность к постоянному освоению новых технологических приемов. Также автор пишет об актуальных на рынке труда надпрофессиональных компетенциях: общая грамотность, информационная культура; функциональное владение английским языком; коммуникативная культура; дисциплинированность; самопрезентация; крепкое здоровье и привычка к здоровому образу жизни [29].

Электронный словарь «Академик» относит к надпрофессиональным компетенциям следующие: целеустремлённость и целенаправленность; владение литературной и деловой и письменной речью на родном языке; владение распространённым в мире иностранным языком, навыки разработки технической документации и пользования ею; умение пользоваться компьютерной техникой и другими средствами связи и информации; знание психологии и этики общения; умение управлять временем; управление командой (лидерские навыки); умение работать в команде; навыки самоанализа; творческое мышление; способности адаптации к изменяющимся условиям; способность к личностному развитию; владением методами декомпозиции систем и объектов, анализа и синтеза сложных систем [22].

Таким образом, изучение компетенций и компетентности специалиста началось во второй половине прошлого века. В современном мире можно говорить о тенденции замещения квалификационного подхода оценки специалиста компетентностным. Компетентность подразумевает наличие взаимосвязанных качеств (знаний, умений, навыков, способов выполнения деятельности, психологических и мотивационных характеристик), задаваемых по отношению к определённым кругу предметов и процессов, включённых в деятельность и необходимых для её успешного выполнения. В отечественной и

зарубежной литературе содержится множество определений профессиональных, надпрофессиональных, ключевых, базовых и других компетенций. Надпрофессиональные компетенции (или soft skills (англ.) – мягкие навыки) также называют ключевыми, универсальными или базовыми компетенциями – это множество персональных и социальных качеств, выходящих за рамки профессиональной компетенции, формирующих основу любой профессиональной деятельности и обеспечивающие её успешность. Значение ключевых компетенций в профессиональной деятельности высоко оценивается и подтверждается многими исследователями. Выделяется большое количество надпрофессиональных компетенций и множество различных классификаций. Говоря о развитии надпрофессиональных компетенций важно заметить, что их измерение практически невозможно провести, и это усложняет задачу при оценке эффективности деятельности, направленной на работу с данными компетенциями.

Резюмируя всё вышесказанное и объединив различные подходы авторов, а также отталкиваясь от интересов и потребностей студенческой среды, мы определили систему основных надпрофессиональных компетенций следующим образом: творческое мышление и креативность, критическое мышление и системное мышление, коммуникативные способности и эмоциональный интеллект, управление временем (тайм – менеджмент), личная эффективность и самодисциплина, владение техникой и работа в интернете, владение письменной, устной речью и иностранным языком (сторителлинг), аналитические навыки и работа с информацией, навыки самопрезентации и публичных выступлений, умение работать в команде (нетворкинг). Обозначив и выявив ряд данных компетенций, в дальнейшем мы провели апробацию, основываясь на данной системе компетенций. На наш взгляд, она является наиболее полной и разносторонней, учитывающей как личностные компетенции, полезные в разных сферах жизни современного человека: профессиональной деятельности, предпринимательстве, учебной деятельности и быту.

Также мы классифицировали выделенные компетенции, разделив их на три вида: формальные (связанные с владением такими компетенциями, как разные виды мышления), персональные (компетенции, отражающие умение работать в команде, личностные качества), материальные (связанные с владением техникой, работой с информацией, иностранными языками, и другими прикладными навыками).

1.2 Студенческая среда и её особенности

Студенческий возраст является буфером между юностью и зрелостью, именно в этот период человек занимается профессиональным поиском своего места в обществе. Студенческая среда – поле самоопределения, формирования ценностей и целевых установок на основании переживания качественно нового опыта [11].

В структуру студенческой среды можно отнести как учебную деятельность студентов, так и внеучебную, но осуществляемую в рамках учебного заведения. Оба этих фактора в той или иной степени способствуют развитию надпрофессиональных компетенций у студентов.

Учебная деятельность студентов осуществляется по Федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС) – это совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию [38]. Федеральные государственные образовательные стандарты включают в себя требования к: 1) структуре основных образовательных программ (в том числе соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательных отношений) и их объему; 2) условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям; 3) результатам освоения основных образовательных программ [31].

Согласно федеральному закону об образовании, ФГОС обеспечивают единство образовательного пространства Российской Федерации; преемственность основных образовательных программ; вариативность содержания образовательных программ соответствующего уровня образования, возможность формирования образовательных программ различных уровня сложности и направленности с учетом образовательных потребностей и способностей обучающихся; государственные гарантии уровня и качества образования на основе единства обязательных требований к условиям реализации основных образовательных программ и результатам их освоения.

Ведущим вузам России предоставлено право устанавливать собственные образовательные стандарты, которые при удовлетворении требованиям Федеральных государственных образовательных стандартов позволяют обеспечивать качество подготовки выпускников, соответствующее уровню мировых

стандартов. Образовательный стандарт вуза представляет собой совокупность требований, обязательных при реализации основных программ высшего образования по направлениям подготовки в данном учебном заведении. Такой стандарт также называют самостоятельно устанавливаемым образовательным стандартом инновационной направленности (сокращённо – СУОС), и определяют его как совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки с учётом основных приоритетов развития федеральной и региональной экономики, требований профессиональных стандартов и требований профильных заказчиков, устанавливаемый образовательной организацией [27].

Согласно Федеральному закону №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», СУОС могут разрабатывать и устанавливать Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Санкт-Петербургский государственный университет, а также другие образовательные организации высшего образования, в отношении которых установлена категория «федеральный университет» или "национальный исследовательский университет", а также федеральные государственные образовательные организации высшего образования, перечень которых утверждается указом Президента Российской Федерации. Условием при этом является то, что требования к условиям реализации и результатам освоения образовательных программ высшего образования, включенные в такие образовательные стандарты, не могут быть ниже соответствующих требований федеральных государственных образовательных стандартов [31].

Принципами разработки СУОС университетами можно назвать расширение возможностей создания междисциплинарных образовательных программ; сокращение количества стандартов; оптимизация, унификация и уровневая преемственность заданных стандартом результатов освоения образовательных программ; взаимосвязь результатов обучения с требованиями профессиональных стандартов. Данные принципы осуществляются при сохранении государственного регулирования в отношении требований к структуре, условиям реализации и результатам освоения образовательных программ [32]. Также можно говорить о том, что ФГОС ВО и СУОС имеют общую структуру (разделы и подразделы), отражают необходимые требования законодательства РФ и нормативных документов уровня Минобрнауки, имеют общий набор универсальных компетенций.

Исходя из вышесказанного, Национальный исследовательский Томский государственный университет может разрабатывать и устанавливать самостоятельные образовательные стандарты.

Так, в НИ ТГУ на конец 2019 года СУОС реализуются по 32 направлениям бакалавриата, 3 направлениям специалитета, 27 направлениям магистратуры, 20 направлениям аспирантуры. Всего – же в Томском государственном университете насчитывается 79 направлений подготовки бакалавриата и специалитета, 72 направления подготовки магистратуры и 11 автономных магистерских программ, 20 направлений аспирантуры [3].

Для бакалавриата это следующие направления подготовки: Математика, Прикладная математика и информатика, Механика и математическое моделирование, Математика и компьютерные науки, Фундаментальная информатика и информационные технологии, Математическое обеспечение и администрирование информационных систем, Химия, Информационные системы и технологии, Прикладная информатика, Программная инженерия, Опотехника, Фотоника и оптоинформатика, Лазерная техника и лазерные технологии, Баллистика и гидроаэродинамика, Лесное дело, Агрономия, Ландшафтная архитектура, Социология, Социальная работа, Организация работы с молодежью, Зарубежное регионоведение, Регионоведение России, Политология, Международные отношения, Реклама и связи с общественностью, Издательское дело, Педагогическое образование, Фундаментальная и прикладная лингвистика, Физическая культура, Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм, Культурология, Музеология и охрана объектов культурного и природного наследия [3].

В специалитете СУОС реализуются в таких направлениях, как: Фундаментальная и прикладная химия, Радиоэлектронные системы и комплексы, Литературное творчество [3].

В магистратуре данные образовательные стандарты реализуются в следующих направлениях: Математика, Прикладная математика и информатика, Механика и математическое моделирование, Фундаментальная информатика и информационные технологии, Химия, Информационные системы и технологии, Прикладная информатика, Программная инженерия, Опотехника, Фотоника и оптоинформатика, Баллистика и гидроаэродинамика, Лесное дело, Агрономия, Ландшафтная архитектура, Социология, Социальная работа, Организация работы с молодежью, Зарубежное регионоведение, Регионоведение России, Политология, Международные отношения, Реклама и связи с общественностью, Журналистика, Издательское дело, Физическая культура, Культурология, Музеология и охрана объектов культурного наследия [3].

А также в следующих направлениях аспирантуры: Математика и механика, Компьютерные и информационные науки, Физика и астрономия, Химические науки, Науки о земле, Биологические науки, Информатика и вычислительная техника,

Информационная безопасность, Физико-технические науки и технологии, Лесное хозяйство, Психологические науки, Экономика, Юриспруденция, Политические науки и регионоведение, Образование и педагогические науки, Языкознание и литературоведение, Исторические науки и археология, Философия, этика и религиоведение, Физическая культура и спорт, Культурология [3].

Исходя из представленных данных можно сделать вывод о том, что в Томском государственном университете в текущем учебном году СУОС реализуется на 82 из 182 направлениях подготовки бакалавриата, специалитета и магистратуры, что составляет около 45% от общего количества направлений.

Рассмотрим структуру и содержательное наполнение самостоятельно устанавливаемых стандартов образования. СУОС для каждого направления подготовки включает в себя 4 пункта содержащих в себе несколько десятков подпунктов. Так, первый пункт, «Общие положения», описывает нормативные документы, на которые опирается СУОС, основные принципы образовательной деятельности, методы обучения, разработки, реализации основных профессиональных образовательных программ (ОПОП), сроки получения образования по данному направлению, объём ОПОП в зачётных единицах, области и сферы профессиональной деятельности, в которых выпускник сможет работать, профессиональные задачи, направленность программы, и другие особенности конкретного направления подготовки.

Второй пункт СУОС называется «Требования к структуре ОПОП» и содержит в себе подробную информацию о структуре и объёме ОПОП: описывает блоки, модули и циклы направления, регулирует количество зачётных единиц, характеризует обязательную и вариативную часть программы, виды практики, и другое.

Третий пункт СУОС – «Требования к результатам освоения ОПОП» включает в себя подробное описание и перечисление компетенций, которыми должен обладать окончивший программу обучения студент. Так, в результате освоения основных профессиональных образовательных программ бакалавриата, у выпускника должны быть сформированы универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции, установленные программой бакалавриата.

Последний, четвёртый пункт СУОС называется «Требования к условиям реализации ОПОП» и описывает общесистемные требования, требования к материально – техническому и учебно – методическому обеспечению, требования к кадровым и финансовым условиям реализации программы бакалавриата, а также требования к применяемым механизмам оценки качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе.

В контексте нашего исследования в СУОС нас интересует третий пункт, а если быть точнее - так называемые универсальные компетенции, которыми должен обладать выпускник при освоении образовательной программы. Начнём анализ с того, что самостоятельно устанавливаемый образовательный стандарт Национального исследовательского Томского государственного университета определяет компетенции как способности применять знания, умения, опыт и личностные качества для успешной деятельности в определённой области. Также, как было описано ранее, СУОС делит компетенции выпускника на три вида: универсальные, общепрофессиональные и профессиональные.

Так, общепрофессиональные компетенции отражают набор основополагающих профессиональных способностей, знаний и умений профессионала, являющихся необходимыми для любой профессиональной деятельности [26]. Овладение общепрофессиональными компетенциями определяет широту профессионального трудоустройства. Профессиональные компетенции, в свою очередь, являются предметно-специализированными компетенциями, несущими контекст конкретной профессиональной деятельности, определяют конкурентоспособность специалиста [26]. Универсальные компетенции – те, которые не привязаны к отдельной специальности, и, вероятнее всего, они являются одинаковыми у большинства направлений подготовки. Их также можно назвать надпрофессиональными.

Рассмотрим подробнее перечень универсальных компетенций в СУОС. Каждая компетенция имеет свой код, наименование, индикатор достижения универсальной компетенции (ИУК) и относится к определённой группе универсальных компетенций. Также следует отметить, что компетенции бакалавриата (специалитета) и магистратуры имеют отличия.

УК-1 для направлений бакалавриата: Способность осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач; группа компетенций - системное и критическое мышление. ИУК - ИУК 1.1. Осуществляет поиск информации, необходимой для решения задачи. ИУК 1.2. Сравнивает возможные варианты решения, оценивает их преимущества и недостатки, формулирует собственную позицию в рамках поставленной задачи. ИУК 1.3. Оценивает результаты решения поставленной задачи.

УК-1 для магистратуры: Способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, группа компетенций - системное и критическое мышление. ИУК - 1.1. Выявляет проблемную ситуацию, на основе системного подхода осуществляет её многофакторный

анализ и диагностику. 1.2. Осуществляет поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации. 1.3. Предлагает и обосновывает стратегию действий с учетом ограничений, рисков и возможных последствий.

УК-2 для бакалавриата: Способность определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, группа компетенций - разработка и реализация проектов. ИУК - 2.1. Формулирует взаимосвязанные задачи в рамках поставленной цели, определяет ожидаемые результаты ее достижения. 2.2. Определяет методы и способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. 2.3. Публично представляет проект решения задач.

УК-2 для магистратуры: Способность управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, группа компетенций - разработка и реализация проектов. ИУК - 2.1. Формулирует цель проекта, обосновывает его значимость и реализуемость. 2.2. Разрабатывает программу действий по решению задач проекта с учетом имеющихся ресурсов и ограничений. 2.3. Обеспечивает выполнение проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами.

УК-3 для бакалавриата: Способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде, группа компетенций - командная работа и лидерство. ИУК - 3.1. Учитывает особенности поведения разных групп людей, в процессе взаимодействия. 3.2. Способен устанавливать разные виды взаимодействия, исходя из задач, стоящих перед командой. 3.3. Планирует свои действия, их последовательность, исходя из собственной роли в команде.

УК-3 для магистратуры: Способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели, группа компетенций - командная работа и лидерство. ИУК - 3.1. Формирует стратегию командной работы на основе совместного обсуждения целей и направлений деятельности для их реализации, 3.2. Организует работу команды с учетом объективных условий (технология, внешние факторы, ограничения) и индивидуальных возможностей членов команды, 3.3. Обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.

УК-4 для бакалавриата: Способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах), группа компетенций – коммуникация. ИУК - 4.1. Демонстрирует навыки устной и письменной деловой коммуникации на русском и

иностранном языках в разных формах в соответствии с поставленными задачами. 4.2. Создает на русском и иностранном (-ых) языках тексты научного и официально-делового стилей речи по профессиональным вопросам, производить их редакторскую и корректорскую правку. 4.3. Переводит тексты научного и официально-делового стилей речи в профессиональной сфере с иностранного (-ых) языка (-ов) на русский.

УК-4 для магистратуры: Способность применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия, группа компетенций – коммуникация. ИУК - 4.1. Обосновывает выбор актуальных коммуникативных технологий (информационные технологии, модерирование, медиация и др.) для обеспечения академического и профессионального взаимодействия. 4.2. Применяет современные средства коммуникации для повышения эффективности академического и профессионального взаимодействия, в том числе на иностранном (ых) языке (ах). 4.3. Оценивает эффективность применения современных коммуникативных технологий в академическом и профессиональном взаимодействиях.

УК-5 для бакалавриата: Способность воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах, группа компетенций – межкультурное взаимодействие. ИУК - 5.1. Демонстрирует понимание исторической обусловленности межкультурного разнообразия общества. 5.2. Различает мировоззренческие и философские основания многообразия культур, понимает этические аспекты межкультурного взаимодействия.

УК-5 для магистратуры: Способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия, группа компетенций – межкультурное взаимодействие. ИУК - 5.1. Выявляет, сопоставляет, типологизирует своеобразие культур для разработки стратегии взаимодействия с их носителями. 5.2. Умеет организовывать и модерировать межкультурное взаимодействие.

УК-6 для бакалавриата: Способность управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, группа компетенций – самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение). ИУК - 6.1. Организует собственную деятельность с учетом имеющихся возможностей, временных и личностных ресурсов. 6.2. Планирует цели саморазвития с учетом собственных потребностей, временной перспективы развития профессиональной деятельности и требований рынка труда. 6.3. Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач относительно полученного результата.

УК-6 для магистратуры: Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, группа компетенций – самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение). ИУК - 6.1. Разрабатывает стратегию личностного и профессионального развития на основе соотнесения собственных целей и возможностей с развитием избранной сферы профессиональной деятельности. 6.2. Реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития с учетом конъюнктуры и перспектив развития рынка труда. 6.3. Оценивает результаты реализации стратегии личностного и профессионального развития на основе анализа (рефлексии) своей деятельности и внешних суждений.

УК-7 для бакалавриата: Способность поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности, группа компетенций – самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение). ИУК - 7.1. Понимает роль физической культуры и спорта в современном обществе, в жизни человека, подготовке его к социальной и профессиональной деятельности, значение физкультурно-спортивной активности в структуре здорового образа жизни и особенности планирования оптимального двигательного режима с учетом условий будущей профессиональной деятельности. 7.2. Использует методику самоконтроля для определения уровня здоровья и физической подготовленности в соответствии с нормативными требованиями и условиями будущей профессиональной деятельности. 7.3. Поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности, регулярно занимаясь физическими упражнениями.

УК-8. Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций, группа компетенций – безопасность жизнедеятельности. ИУК - 8.1. Понимает основные принципы и правила безопасного поведения в повседневной жизни и профессиональной деятельности. 8.2. Предпринимает необходимые действия по обеспечению безопасности в повседневной жизни и в условиях чрезвычайных ситуаций.

Итак, СУОС направлений бакалавриата и специалитета содержит 8 универсальных компетенций, необходимых для усвоения выпускником университета, для направлений магистратуры же это – 6 универсальных компетенций. Компетенции для образования разного уровня квалификации (бакалавр\специалист или магистр) схожи по составу групп компетенций, и различаются по внутреннему составу компетенции, а также по индикатору её достижения. При этом универсальные компетенции в магистерских программах можно характеризовать как более углубленные, сложносоставные и трудноусвояемые.

Перечислим группы компетенций, совпадающие у СУОС бакалавриата и магистратуры: системное и критическое мышление, разработка и реализация проектов, командная работа и лидерство, коммуникация, межкультурное взаимодействие, самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение), отдельно СУОС бакалавриата также содержит группу компетенций, связанных с безопасностью жизнедеятельности.

Исходя из представленных данных, можно сделать несколько выводов. Во – первых, получение надпрофессиональных (универсальных) компетенций студентами некоторых специальностей в Томском государственном университете регулируется СУОС. Во – вторых, данные универсальные компетенции одинаковы для специальностей бакалавриата (специалитета) вне зависимости от направления обучения, а также одинаковы для специальностей магистратуры, также вне зависимости от направления обучения. В – третьих, в процессе учебной деятельности у студентов некоторых специальностей должны формироваться и развиваться такие надпрофессиональные компетенции, как критическое и системное мышление, проектная деятельность, командная работа и лидерство, коммуникативные навыки, навыки межкультурного общения, самоорганизация, управление временем, а также навыки безопасной жизнедеятельности.

Рассмотрим внеучебные особенности студенческой среды Томского государственного университета.

В положении о корпоративной культуре НИ ТГУ сказано, что университет создает необходимые условия для достижения студентами культурного и образовательного уровня, позволяющего им приобрести знания об окружающем мире, обществе человека, признавая при этом существование многообразия способностей и потребностей людей в разных видах, типах и уровнях образования [12]. Именно благодаря таким аспектам корпоративной культуры ТГУ, в нём активно развиваются множество разнообразных форм деятельности, часто обособленных от учебного плана, которые помогают студенту адаптироваться в университете, создать прочные социальные связи и развить надпрофессиональные компетенции.

ТГУ – крупнейший вуз Томска, где есть огромные возможности для самореализации, культурного развития, досуга. Далеко за пределами Томска известны творческие коллективы университета, такие как хоровая капелла, ансамбль скрипачей, джаз-оркестр «ТГУ-62», команды КВН и многие другие. В ТГУ работает более 20 творческих объединений, есть молодежный центр, туристские, альпинистские клубы, клуб аквалангистов, команды КВН, театр моды. Регулярно проводятся творческие студенческие конкурсы, такие как «Первый Шаг», «Студенческая весна». Участие в

деятельности данных объединений развивают творческое мышление и креативность, умение работать в команде, лидерство, коммуникативные способности.

Помимо этого, университет даёт студентам возможность активно участвовать в самоуправлении. Так, в ТГУ есть Объединенный совет обучающихся - координационный и совещательный орган обучающихся в ТГУ. Создан по инициативе обучающихся в целях обеспечения реализации их прав на участие в управлении ТГУ, решения важных вопросов жизнедеятельности студентов, развития социальной активности, поддержки и реализации социальных инициатив. В состав Совета входят представители общественных объединений, действующих в ТГУ и студентов-представителей от учебных институтов и факультетов, по одному человеку от одного общественного объединения и структурного подразделения [33].

Другой орган студенческого самоуправления в университете - Первичная профсоюзная организация студентов (ППОС) ТГУ. Эта структура занимается защитой прав и интересов учащихся, оздоровлением студентов и реализацией общественных инициатив. Особенно важной частью деятельности ППОС является активность 14 комиссий, входящих в состав организации: Институт кураторов, Медиа-центр, PR-комиссия, Учебная комиссия, Клуб интеллектуальных игр, Клуб парламентских дебатов, ИнтерYes, Спортивно-массовая комиссия, Культурно-массовая комиссия, Оздоровительная комиссия, Жилищно-социальная комиссия, Вузовский штаб студенческих отрядов, Волонтерская организация «Инициатива». Данные организации самоуправления развивают у студентов проектное, творческое и критическое мышление, умение работать в команде, лидерство, коммуникативные способности и эмоциональный интеллект, навыки международного общения, публичных выступлений, самоорганизации и управления временем, навыки владения современными технологиями.

Активную деятельность по формированию и развитию у студентов надпрофессиональных компетенций ведёт Парк социогуманитарных технологий ТГУ. Это структурное подразделение научного управления Томского государственного университета, которое занимается организацией среды поддержки студенческих инициативных и проектных групп и объединений социальной направленности путем осуществления организационного, консультационного, информационного и образовательного сопровождения. В настоящее время в Парке социогуманитарных технологий ТГУ успешно реализуется совокупность образовательных форм и технологий, направленных на развитие надпрофессиональных (в особенности предпринимательских) компетенций студентов разных направлений подготовки: просветительские формы (мастер-классы, образовательные курсы, школы, акселераторы) способствуют успешному

формированию предпринимательских компетенций у будущих специалистов, поскольку в процессе обучения в корне меняются характер и структура познавательной деятельности студентов, происходит развитие творческого потенциала личности; конкурсные формы (социальные и бизнес-конкурсы в вузе и за его пределами) стимулируют проявление предприимчивости студентов, развивают такие качества, как склонность к риску, самоорганизация, последовательность, коммуникабельность и др., а также позволяют осуществлять предпринимательские пробы; проектные технологии (инициация и реализация собственных социальных и бизнес-проектов) способствуют развитию у студентов навыков проектирования, командной работы и иных важных навыков, поддерживают и стимулируют интерес активных студентов к генерации новых идей и доведению их до стадии проектной деятельности; формы сопровождения (тьюторство, экспертная оценка, менторинг) позволяют студентам пройти все этапы социального и бизнес - проектирования более успешно [26].

В связи с большой ролью данной организации в нашем исследовании, ниже мы немного подробнее опишем мероприятия, которые проводил Парк в рамках развития надпрофессиональных компетенций студентов. Так, ежегодно Парк социогуманитарных технологий в рамках Делового клуба проводит Школу развития надпрофессиональных компетенций «Студенты ТГУ – специалисты будущего». Это серия деловых игр, направленная на знакомство студентов ТГУ с профессиями будущего и формирование трех надпрофессиональных навыков: критическое мышление, системное мышление и Digital Skills. В рамках блока «Критическое мышление» студенты знакомятся с основными понятиями, составляют свой «протокол мышления» и учатся распознавать ложные аргументы и уловки на примере реальных текстов СМИ. В блоке «Системное мышление» участники ищут определение системного мышления, на примерах отрывков из известных кинофильмов, пытаются определить, системно ли мыслят персонажи, узнают несколько способов развить в себе навык мыслить в рамках систем, а также пытаются применить основы системного анализа на примере таких систем, как «Питание в ТГУ», «Транспортная система г. Томска», «Система подготовки футболистов в России» и другие. Блок «Digital Skills» включает в себя игры, которые позволяют повысить цифровую грамотность участников в использовании google-сервисов, создании сайтов на различных онлайн-платформах и в понимании понятия «облачные технологии» [36].

Также Парк проводит Школу по обучению студентов социально-предпринимательским навыкам «StartUpSocial» - это интенсивная программа развития социальных проектов от проработки идеи до презентации конечного продукта, которая позволяет участникам вывести свой проект на новый качественный уровень. На

протяжении 5 недель участники интенсивной образовательной программы StartupSocial трудятся над разработкой бизнес-моделей своих проектов на мастер-классах приглашенных экспертов: создание дорожной карты проекта, маркетинг для социального предпринимателя, команда проекта, фандрайзинг и работа со спонсорами, PR бизнес-проекта в социальной сфере, бизнес-модель социального проекта и другие. Она организована для студенческих команд региона. Школа позволяет молодым людям получить базовые теоретические знания и навыки и доработать свой социальный проект до бизнес-модели. В качестве экспертов привлекаются представители социального предпринимательства и социально ответственного бизнеса г. Томска, а также представители некоммерческих организаций и социально-образовательных учреждений. Программа Школы позволяет участникам получить базовые теоретические знания и практические навыки в области организации бизнеса в социальной сфере. Образовательная программа включает следующие мероприятия: «Выбор идеи для бизнеса. Правовые основы социального бизнеса», «Разработка бизнес-модели. Составление бизнес-плана», «Фандрайзинг и краудсорсинг. PR-продвижение социального бизнеса», «Эффективная команда, реализующая социальный бизнес», «Искусство презентации бизнес-проекта для различных целевых групп», итоговую защиту бизнес-моделей социальных проектов студенческих команд в формате «экспертной кругосветки» [25].

Помимо этого, в 2018-2019 учебном году Парк социогуманитарных технологий ТГУ запустил социальные стажировки в рамках проекта «Профессионалы будущего: развитие надпрофессиональных компетенций молодежи». Проект направлен на развитие надпрофессиональных компетенций молодежи посредством стажировок в СО НКО и у социальных предпринимателей, то есть в организациях/компаниях/ИП, осуществляющих деятельность в социальной сфере [25]. В рамках реализации проекта более 30 обучающихся вузов, ссузов и школ Томска с февраля по май проходили социально-профессиональные стажировки на базе различных некоммерческих организаций Томска, Ассоциация "Союз родителей детей-инвалидов, детей с ОВЗ и инвалидов детства", Благотворительный фонд "БЛАГОВЕСТЬ", Томская местная общественная благотворительная организация "Союз воспитанников детских домов города Томска", АНО Ресурсный центр "Согласие", АНО "Томское агентство инновационного развития", АНО "Томский консорциум научно-образовательных и научных организаций", АНО "Центр поддержки людей с нарушенным слухом "Созвучие", Благотворительный фонд "Обыкновенное чудо", ТРОО "Агентство содействия молодой семье "Эгида", Ассоциация участников ИТК "ИТЭ ТО". Реализация проекта способствует росту числа молодых людей,

заинтересовавшихся идеей социального проектирования, и повышению компетенций молодежи в области социального проектирования за счет приобретения практических навыков работы в некоммерческом секторе [25].

Весной 2020 года Деловой клуб Парка социогуманитарных технологий ТГУ ввиду пандемии коронавирусной инфекции успешно перешёл на дистанционный формат работы. Так, для студентов прошла серия онлайн вебинаров с действующими социальными предпринимателями, включившая в себя пять встреч. [21].

Также в Томском государственном университете существует отдельная добровольческая организация - Центр волонтерства тгу «UNIVOL». Это площадка для реализации студентами и молодежными проектными командами ТГУ профессиональной волонтерской деятельности. Работа Центра строится по трем основным направлениям: 1. организационное направление (проведение конкурса волонтерских проектов для студентов и школьников, реализация «социального заказа», участие волонтеров ТГУ в университетских, городских и Всероссийских проектах и акциях); 2. образовательное направление (проведение семинаров и мастер-классов для волонтеров и руководителей НКО, проведение кампусного курса по волонтерству для студентов ТГУ, участие студентов в волонтерских практиках на базе НКО-партнеров Центра); 3. международное направление (проведение международных волонтерских лагерей, помощь в отправке студентов в международные волонтерские лагеря и программы) [33]. Участие в мероприятиях Центра развивает у студентов множество надпрофессиональных компетенций, в числе которых можно отметить проектную деятельность, международное сотрудничество, экологическое мышление, командная работа.

Помимо этого, в ТГУ работает лаборатория социального проектирования для студентов «ПроектариУм», где основной акцент сделан на реальном практическом действии. Каждый участник «ПроектариУм» станет либо руководителем, либо членом проектной команды и реализует свой социальный проект, привлекая спонсоров, партнеров, СМИ и волонтеров. Это образовательная программа «Лидерского университета», которая помогает студентам превращать свои идеи в проекты: находить аудиторию, формировать команду проекта, привлекать ресурсы, придумывать упаковку и стратегию продвижения. Все обучение строится на конкретных кейсах: каждый выпускник школы реализует свою инициативу на практике. В течение одного месяца участники вместе с инструкторами создают и реализуют свои социальные проекты. Масштаб проектов самый разный: от организации флешмоба до открытия социального кинотеатра. В результате они предлагают свои варианты решения проблем их деревни, поселка, города.

Также в университете действует креативный проект «Трамплин» - это специально подготовленные места, где молодые лидеры могут развернуть свои проекты: проводить семинары, игры, тренинги, фестивали, мастер-классы и т. д. «Трамплин» – это служба поддержки творческих инициатив студентов, профессиональная помощь в организации мероприятий, предоставление услуг звукооператора, осветителя, фотографа, дизайнера, ведущего, тираж и размещение афиши, расходные материалы. Консультанты площадки помогут с концептуальной проработкой и организацией мероприятия –от написания сценария до привлечения аудитории и медиасопровождения. Здесь у студентов также есть возможность развить навыки работы с проектом, работы в команде, раскрыть лидерский потенциал [11].

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что в НИ ТГУ существует большое пространство дополнительной, внеучебной деятельности разных видов и направлений, участвуя в которой у студентов НИ ТГУ есть возможность получить и развить различные надпрофессиональные компетенции. В основном это группы компетенций, связанные с творческим мышлением и креативностью, коммуникативными навыками и эмоциональным интеллектом, экологическим мышлением, умением работать в команде, лидерством, созданием и управлением проектами, самоорганизации, стресс – менеджментом.

Таким образом, в этом параграфе мы подробно рассмотрели особенности студенческой среды в НИ ТГУ. В структуру студенческой среды можно отнести как учебную деятельность студентов, так и внеучебную, но осуществляемую в рамках учебного заведения.

Учебная деятельность студентов осуществляется по Федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС) а также по самостоятельно устанавливаемым образовательным стандартом инновационной направленности (сокращённо – СУОС), который определяют как совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки с учётом основных приоритетов развития федеральной и региональной экономики, требований профессиональных стандартов и требований профильных заказчиков, устанавливаемый образовательной организацией. Так, в Томском государственном университете в текущем учебном году СУОС реализуется на 82 из 182 направлениях подготовки бакалавриата, специалитета и магистратуры, что составляет около 45% от общего количества направлений. Мы подобно рассмотрели структуру и содержательное наполнение самостоятельно устанавливаемых стандартов образования. В рамках исследования в СУОС нам больше всего интересен третий пункт – компетенции

выпускника. СУОС делит компетенции выпускника на три вида: универсальные, общепрофессиональные и профессиональные. Каждая универсальная компетенция имеет свой код, наименование, индикатор достижения универсальной компетенции (ИУК) и относится к определённой группе универсальных компетенций. СУОС направлений бакалавриата и специалитета содержит 8 универсальных компетенций, необходимых для усвоения выпускником университета, для направлений магистратуры же это – 6 универсальных компетенций. Перечислим группы компетенций, совпадающие у СУОС бакалавриата и магистратуры: системное и критическое мышление, разработка и реализация проектов, командная работа и лидерство, коммуникация, межкультурное взаимодействие, самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение), отдельно СУОС бакалавриата также содержит группу компетенций, связанных с безопасностью жизнедеятельности. Исходя из представленных данных, можно сделать несколько выводов. Во – первых, получение надпрофессиональных (универсальных) компетенций студентами некоторых специальностей в Томском государственном университете регулируется СУОС. Во – вторых, данные универсальные компетенции одинаковы для специальностей бакалавриата (специалитета) вне зависимости от направления обучения, а также одинаковы для специальностей магистратуры, также вне зависимости от направления обучения. В – третьих, в процессе учебной деятельности у студентов некоторых специальностей должны формироваться и развиваться такие надпрофессиональные компетенции, как критическое и системное мышление, проектная деятельность, командная работа и лидерство, коммуникативные навыки, навыки межкультурного общения, самоорганизация, управление временем, а также навыки безопасной жизнедеятельности.

Также мы рассмотрели внеучебные особенности студенческой среды Томского государственного университета, и выяснили, что в университете активно развиваются множество разнообразных форм деятельности, часто обособленных от учебного плана, которые помогают студенту адаптироваться в университете, создать прочные социальные связи и развить надпрофессиональные компетенции. Так, в ТГУ работает более 20 творческих объединений, есть молодежный центр, туристские, альпинистские клубы, клуб аквалангистов, команды КВН, театр моды. Регулярно проводятся творческие студенческие конкурсы, такие как «Первый Шаг», «Студенческая весна». Помимо этого, университет даёт студентам возможность активно участвовать в самоуправлении. Так, в ТГУ есть Объединенный совет обучающихся и Первичная профсоюзная организация студентов (ППОС) ТГУ. Активную деятельность по формированию и развитию у студентов надпрофессиональных компетенций ведёт Парк социогуманитарных

технологий ТГУ. Также в Томском государственном университете существует отдельная добровольческая организация - Центр волонтерства тгу «UNIVOL». Помимо этого, в ТГУ работает лаборатория социального проектирования для студентов «ПроектариУм», и действует креативный проект «Трамплин». Активная внеучебная деятельность студентов в данных организациях и проектов способствует развитию у них групп надпрофессиональных компетенций, связанные с творческим мышлением и креативностью, коммуникативными навыками и эмоциональным интеллектом, экологическим мышлением, умением работать в команде, лидерством, созданием и управлением проектами, самоорганизации, стресс – менеджментом.

Можно сделать вывод о том, что и учебная, и внеучебная деятельность в студенческой среде в той или иной степени способствуют развитию надпрофессиональных компетенций. В учебной деятельности студенты получают универсальные компетенции, закреплённые в СУОС, но данный образовательный стандарт реализуется менее чем на половине направлений подготовки в Томском государственном университете. В процессе учебной деятельности у студентов формируются и развиваются такие надпрофессиональные компетенции, как критическое и системное мышление, проектная деятельность, командная работа и лидерство, коммуникативные навыки, навыки межкультурного общения, самоорганизация, управление временем, а также навыки безопасной жизнедеятельности. В процессе дополнительной, внеучебной деятельности у студентов развиваются компетенции, связанные с творческим мышлением и креативностью, коммуникативными навыками и эмоциональным интеллектом, экологическим мышлением, умением работать в команде, лидерством, созданием и управлением проектами, самоорганизации, стресс – менеджментом. При этом важно отметить, что во внеучебной деятельности возможность развить свои мягкие навыки есть у студентов любых направлений подготовки. Также важно понимать, что во внеучебной деятельности данные компетенции приобретаются и закрепляются в ходе практической деятельности и мероприятий различных интерактивных форматов.

1.3 Технологии развития надпрофессиональных компетенций студентов (российский и зарубежный опыт)

Для создания собственного Цикла мероприятий по развитию надпрофессиональных компетенций студентов, перед нами встала необходимость изучить не только опыт Томского государственного университета, но и международный, российский и региональный опыт.

Л.К. Раицкой и Е.В.Тихоновой было проведено исследование, в котором подробно описывается зарубежный опыт внедрения в систему образования soft skills. Авторы пишут, что в течение последних 10 лет в различных странах мира принимаются международные и государственные программы, которые нацелены на внедрение «soft skills» в учебные планы университетов и других ступеней профессионального образования. Новая политика и соответствующие реформы высшего образования начали системно проводиться именно в странах с развитой рыночной экономикой, где развитие цифровизации и интернетиализации шло с опережением и в первую очередь трансформировало рынок труда. Это стало следствием того, что на рынках труда развитых стран постоянно выявляется у кандидатов на вакансии нехватка навыков или недостаточное их развитие [30, С.351].

В 2009 году в ОЭСР (Организация экономического сотрудничества и развития), объединяющей самые развитые страны мира, был подготовлен рабочий доклад «Навыки и компетенции XXI-го века для учащихся нового тысячелетия в странах ОЭСР». Страны-члены Европейского Союза приняли целый ряд документов, которые позволяют ввести классификацию «soft skills» для Единого европейского экономического пространства. В 2018 году были приняты 11 директив, предусматривающих внедрение до 2020 года новых методов обучения и преподавания для развития у студентов университетов ЕС «soft skills», особенно связанных с цифровой и технологической деятельностью. Был введен Европаспорт навыков (Europass of skills) на 26 языках стран-членов ЕС, позволяющий работающим по найму официально верифицировать свои навыки, полученные, как в рамках формального образования, так и самостоятельно, для представления работодателям при устройстве на новую работу. Во всех странах Евросоюза и Единого европейского экономического пространства были открыты центры, обслуживающие программу европаспортов [30, С.351].

Еще одним важным документом стала Общая европейская классификация квалификаций (The European Qualifications Framework). Для функционирования новой политики и ее институтов в 2017 году была разработана официально принятая

классификация и пояснения к ней, получившая название «Европейские навыки, компетенции, квалификации и виды занятий» (ESCO), включающая в себя 1384 навыка, востребованных рынком труда. Похожие тенденции в образовательной и кадровой политике имеют место в Северной Америке, Австралии, а также ряде развивающихся стран (например, в Китае, Малайзии) [30, С.352].

Многие крупные исследовательские центры в США изучали феномен «soft skills», в том числе Институт будущего (Institute for the Future) подготовил совместно с Университетом Феникса в 2011 году на основе методологии форсайта прогноз по развитию востребованных навыков на рынке труда. В научном сообществе стран-членов ОЭСР последние 20 лет регулярно появляются исследования и монографии по проблематике «soft skills». Многие исследования носят междисциплинарный характер (экономика, менеджмент, образование, психология, социология, философия), часть исследований посвящены отдельным профессиям и надпрофессиональным навыкам в той или иной области. Для наглядности, в международной базе Scopus по поисковому запросу «soft skills» (использование словосочетания в названиях и ключевых словах) в 1995 году было 25 проиндексированных публикаций, в 2000 г. – 50, в 2005 г. – 113, в 2010 г. – 255, в 2015 г. – 289, 2016 г. – 406, 2017 г. – 418. Всего в Scopus проиндексировано таких 4116 публикаций [30, С.352].

Л.Раитская в своём исследовании пишет, что в России «soft skills» все активнее внедряются в бизнес-образовании, тогда как на уровне отдельных университетов или образовательных программ в этом направлении предпринимаются только первые шаги [30, С.352]. Обратимся к российскому опыту развития и формирования надпрофессиональных компетенций студенческой молодёжи.

Одним из таких примеров является студенческая олимпиада «Я – профессионал» – один из проектов АНО «Россия – страна возможностей», указ о создании которой Президент РФ В.В. Путин подписал 22 мая 2018 года. Олимпиада является всероссийской: в числе университетов, проводящих олимпиаду, числится 21 Вуз, в том числе Томский государственный университет [40]. Одно из ключевых нововведений олимпиады в 2018-2019 учебном году – масштабная образовательная программа, которая реализуется в двух направлениях: подготовка к олимпиадным соревнованиям и развитие гибких навыков. Так, в рамках образовательной программы студенческой олимпиады «Я – профессионал» проходил онлайн-курс из 21 вебинара о развитии командных навыков и секретах в развитии карьеры для студентов по всей России. Все вебинары объединены общей темой карьерного успеха. Так, приведём несколько тем вебинаров: «Успешное собеседование», «Корпоративная культура», «Карьерная цель», и др. [34]

Также в рамках олимпиады в нескольких университетах, например УрФУ и СФУ, прошёл командный студенческий турнир по Soft Skills. Турнир состоит из двух частей. В первый день студенты осваивали базовые приемы развития компетенций Soft Skills, выполняя короткие задания. В конце дня участники увидели промежуточный рейтинг команд и получили видео-задание. Во второй день командам предстояло тест-драйв освоенных компетенций в игровой форме. В программе также было голосование за лучший видеопроект и четыре игровые симуляции. Победителей турнира определяли не только профессиональные эксперты, но и сами студенты.

В Томском государственном университете в рамках образовательной части олимпиады «Я-профессионал» проходил тренинг по развитию soft skills «Стать лидером для себя!». Тренинг прошли более 800 студентов всех вузов Томска. Участники узнали о том, как не провалиться на собеседовании, почему важно развивать эмоциональный интеллект и как получить работу мечты. На тренинге в ТГУ организаторы олимпиады «Я – профессионал» рассказали студентам об особенностях поколения Y и о том, как превратить эти особенности в конкурентное преимущество. Кроме того, молодые люди поучаствовали в тренинге по целеполаганию и выбору поведенческой стратегии.

Многие российские университеты внедряют программы по развитию надпрофессиональных компетенций. Так, университет ИТМО (г. Санкт-Петербург) активно ведёт работу над развитием у студентов надпрофессиональных компетенций. Специалисты ИТМО постоянно изучают лучшие практики всемирно известных университетов и научных центров и модифицируют учебные программы. Так, для магистров существует блок дисциплин Soft Skills. Это 6 дисциплин, которые помогут улучшить, развить или сформировать так называемые «надпредметные навыки» или «надпрофессиональные компетенции»: личная эффективность и управление временем, эффективное управление командой, деловая и научная этика, организация научных исследований, Negotiation, Influence and Conflict Management (Искусство переговоров, Технологии влияния и конфликтный менеджмент), Emotional Intelligence (эмоциональный интеллект), Internationalization of research (международные исследования). Разработанные по последнему слову образовательных тенденций, они также отвечают всем международным образовательным стандартам - три из них преподаются на английском языке, и три на русском. Блок Soft Skills - обязательная часть всех магистерских программ, студенты должны выбрать одну из предложенных дисциплин. В конце осеннего семестра по результатам выполнения проектов и работы на практических занятиях выставляется зачёт [10].

Также в ИТМО при поддержке Департамента молодежной политики и Совета обучающихся Университета ИТМО в 2017 году запустили программу «StudentsUP». Программа представляет собой перечень модулей, направленных на развитие надпрофессиональных навыков. Модуль StudentsUP. Base (Базовый курс программы) позволяет сформировать индивидуальную траекторию развития студента в вузе с учетом имеющихся возможностей университета как площадки для самореализации. В рамках модуля студент получает возможность сформировать ряд навыков путем прохождения лекций, тренингов и мастер-классов по темам: структура студенческой жизни, работа в команде, эффективные коммуникации, конфликтология, дебаты, презентации, публичные выступления, тайм-менеджмент и креативное мышление. Получив ценный багаж знаний, участники смогут подготовить и презентовать свой проект, который хотели бы реализовать в будущем. По итогам прохождения тренингов будут отобраны лучшие обучающиеся, которые отправятся на интенсивный выездной модуль StudentsUP. Weekend. Этот модуль программы направлен на закрепление полученных знаний и умений. В рамках модуля проходит ряд интерактивных мероприятий, в ходе которых участники могут на практике применить свои навыки. По итогам прохождения модулей StudentsUP. Base и StudentsUP. Weekend, а также на основе рекомендаций по анкете каждый участник получает предложения по индивидуальной траектории развития в вузе [28].

Казанский Федеральный университет в рамках Центра развития компетенций «UNIVERSUM +» проводит образовательную программу по развитию soft skills «Персональная самоэффективность», состоящую из 30 тренингов, при чём студент может выбрать любые из них. Программа обучения, построенная по модульному принципу, будет носить индивидуальный характер. Лишь первый тренинг - «Саморазвитие и планирование карьеры» - является обязательным для всех. Все тренинги - в основном блочные (по 2 дня). Это сделано для удобства слушателей и более полного погружения в необходимую атмосферу. В настоящее время осуществляется запись на следующие тренинги: «Саморазвитие и планирование карьеры», «Навыки самоорганизации (тайм-менеджмент)», «Навыки межкультурной коммуникации», Тренинг «Управление конфликтами», «Лидерство», «Управление информацией» [18].

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Москва) предлагает студентам всех форм и уровней обучения пройти дополнительные курсы к образовательным программам в рамках проекта «Вышка+». Программы курсов оптимизированы для студентов различных направлений подготовки, расписание учитывает основную нагрузку в университете. В числе прочих, есть программа «Soft

skills» для студентов бакалавриата, магистратуры и аспирантуры. Она состоит из курсов «Тайм-менеджмент», «Практика делового общения», «Самопрезентация и убеждающая коммуникация», «Управление конфликтами», «Мягкие навыки профессионала». За прохождение курсов студентам выдаются удостоверения о повышении квалификации. Занятия проводятся раз в неделю по две пары для более углублённого погружения. Для студентов очно-заочной формы программа является платной [13].

Для студентов Дальневосточного Федерального Университета (Владивосток) в 2019 году начал работу проект «RU Soft Skills School», направленный на «прокачку» компетенций «мягких» междисциплинарных навыков. Программа проекта включает шесть образовательных направлений: Self-management (Самоорганизация), ведение переговоров, публичные выступления, основы технологического предпринимательства (создание проекта), фандрайзинг. Учащиеся приняли участие в множестве практических занятий, в том числе в виде тренингов и в игровой форме. Среди преподавателей – представители фонда «Сколково», экономисты, бизнес-коучи, мастера ораторского искусства и руководители некоммерческих организаций. Выпускникам школы вручили именные сертификаты. Лучшим предоставлена возможность пройти стажировку в компании резидента Технопарка «Русский», а также они получили рекомендации по построению индивидуальной траектории развития [15].

Южный Федеральный Университет (Ростов-на-Дону) и Центр карьеры ЮФУ создали Лабораторию компетенций softskills. Цель проекта - помочь молодым специалистам становиться эффективными через развитие социальных навыков и компетенций, востребованных у ведущих компаний. Студентам предлагается пройти тестирование и определить уровень развития своих надпрофессиональных компетенций, проработать индивидуальный план развития и сформировать программу обучения на основе матрицы курсов. Всего курсов 19, и они направлены на развитие одиннадцати основных надпрофессиональных компетенций: комплексное многоуровневое решение проблем, критическое мышление креативность, управление людьми, сотрудничество с другими, эмоциональный интеллект, суждение и принятие решений, клиентоориентированность, умение вести переговоры, когнитивная гибкость, эффективный поиск работы. Курс – это инструкция для развития отдельного навыка на основе структуры – рабочей тетради и информации из различных ресурсов, в первую очередь из источников, предложенных в библиотеке «Лаборатории компетенций SOFT SKILLS». Каждый курс охватывает один или группу близких навыков, которые будут способствовать формированию эффективных поведенческих моделей сразу по нескольким компетенциям. Комбинации курсов и компетенций представлены в матрице курсов. Ее

удобство в том, что она позволяет пользователю строить программу собственного развития двумя способами: а) через формирование комплексной программы развития той или иной soft skills компетенции; б) выбрать те курсы, которые дадут возможность перекрыть максимальное количество актуальных для пользователя компетенции, которые он планирует развивать [21].

В городе Томске также начинает развиваться сфера надпрофессиональных компетенций. Так, ОГБПОУ «Промышленно-коммерческий техникум» с 2018 года проводит областной студенческий конкурс «Прокачай Soft Skills», в котором принимают участие обучающиеся профессиональных образовательных организаций г. Томска и Томской области. Команды выполняют практико-ориентированные ситуационные задания, для выполнения которых требуется применение знаний и умений по общеобразовательным дисциплинам (математика, физика, химия, русский язык, литература, история, обществознание, информатика, география, иностранный язык (немецкий и английский), физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности). При этом участники должны продемонстрировать различные soft-компетенции (самопрезентация, ведение переговоров, командная работа, нацеленность на результат, управление эмоциями, планирование и целеполагание, логическое мышление, выработка и принятие решений, ситуационное руководство и лидерство, делегирование, мотивирование и проч.) [37].

Также в Томске ведёт свою деятельность Soft Skills академия для бизнеса "Виртуозы". Она развивает три компонента soft skills: коммуникативные навыки (умение договориться, решить конфликт, убедить и, что не менее важно, выслушать собеседника), личностные качества (ответственность, пунктуальность, настойчивость, креативность, умение критически мыслить, тайм-менеджмент), управленческие навыки (целеустремлённость, мотивирование, делегирование, лидерство, амбициозность). Академия проводит занятия на платной основе.

Большую часть проектов по развитию надпрофессиональных компетенций проводит Томский государственный университет. Так, помимо вышеупомянутого тренинга по развитию надпрофессиональных компетенций в рамках студенческой олимпиады «Я - профессионал», университет предоставляет студентам возможность дополнить своё образование кампусными курсами - это учебные курсы по различным направлениям подготовки, которые могут изучать студенты любых факультетов/курсов/образовательных программ. В ходе обучения в ТГУ у студента появляется возможность создавать свою собственную индивидуальную образовательную траекторию, которая даст шанс получить знания именно в тех областях, которые для

студента важны и интересны. В начале учебного года студент заполняет свой индивидуальный план, в который вносится определенное количество Кампусных курсов на семестр. В каталоге кампусных курсов можно найти группу курсов, объединённых названием «Курсы по развитию общекультурных компетенций». Здесь содержится три образовательные программы, актуальные во втором семестре 2018-2019 учебного года, направленные на развитие soft skills: это курсы «Критическое мышление и практика аргументации», «Системное мышление и основы аналитики», «Практикум по самопрезентации» [16]. Занятия на курсах проходят в различных формах работы, в том числе и интерактивных, один раз в неделю на протяжении семестра. После прохождения курса студент проходит аттестацию. Другие примеры развития надпрофессиональных компетенций в Томском государственном университете описаны в параграфе 1.2.

Необходимо отметить, что все проекты по формированию и развитию надпрофессиональных компетенций связывает форма их реализации. Больше всего в представленных выше образовательных программах преобладают интерактивные методы обучения - это форма организации познавательной деятельности, основанная на коммуникации, в ходе которой осуществляется взаимодействие между студентом и преподавателем, между самими студентами; когда все участники взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, решают проблемы, моделируют ситуации, оценивают действия членов группы и свое собственное поведение. Интерактивные методы способствуют обучению навыкам успешного общения, развитию навыков самостоятельной учебной деятельности; определению ведущих и промежуточных задач; развитию умения предусматривать последствия своего выбора и объективно его оценивать [16]. Таким образом, можно сделать вывод о том, что интерактивные методы подходят для развития и формирования надпрофессиональных компетенций студентов, и активно используются для этой цели в международных и российских практиках.

Рассмотрим интерактивные методы обучения подробнее. Существует множество интерактивных методов, но в числе основных можно выделить мозговой штурм, дискуссию, метод «шесть шляп мышления», кейс-метод, деловую и ролевую игру.

Мозговой штурм применяется с целью выдвижения различных вариантов решения проблемы, «атакуя» ее одновременно с разных сторон, и проводится в три этапа. На первом этапе данный метод требует применения творческого мышления для формирования «банка идей» решения проблемной ситуации. На втором и третьем этапе, где необходимо объективно оценить предложенные идеи и выбрать из них оптимальные, развивается критическое мышление.

Дискуссия – это равноправное обсуждение участниками обучения проблемных ситуаций. Она возникает, когда перед ними стоит вопрос, на который нет единого ответа. Поиск возможных решений проблемы здесь происходит через межличностное общение участников. Наиболее распространенные формы учебных дискуссий - «круглый стол», «форум», «симпозиум», «дебаты», «судебное заседание». Так как для дискуссии характерно наличие полярных точек зрения на проблему и групповое обсуждение для поиска наиболее истинной позиции, здесь требуется применение навыков отбора информации, объективной оценки ситуации или проблемы, доказательства и аргументации своей позиции.

Метод шести шляп - простой и практичный способ преодолеть трудности, связанные с обработкой информации, эмоциональной реакцией, неуверенностью в правильности решения. Метод предполагает, что полное видение ситуации наступает после того, как были поочерёдно надеты все метафорические шляпы. Каждой шляпой пользуются по очереди, применяя каждый раз тот режим мышления, который диктуется выбранной шляпой. Одна из шляп – белая – требует от участников объективного анализа информации, фактов, данных. Чёрная и жёлтая шляпы предполагают оценивание ситуации, выделение её недостатков и достоинств.

Кейс – метод дает возможность действовать, искать выход из создавшейся ситуации, не боясь возможных в реальной жизни негативных последствий. Его можно охарактеризовать как приближенную к реальности деловую ситуацию, имеющую ясную сюжетную линию, а также проблему или конфликт, которая предполагает несколько возможных путей решения. Кейс – метод включает в себя и дискуссии, и мозговой штурм, и другие.

Сущность деловых игр заключается в имитации принятия управленческих решений по заданным или вырабатываемым участниками игры правилам в различных ситуациях путём разыгрывания этой ситуации, дальнейшего оценивания действий участников. Цель деловой игры - повысить самостоятельность обучаемых, активизировать их мышление, развить творческий подход в решении задач. Деловая игра развивает критическое мышление, способность к поиску решений, грамотную речь, умение общаться в ходе дискуссии.

Ролевые игры представляют масштабную и важную часть интерактивных методов обучения. Их сущность заключается в следующем: человек «примеряет» на себя временно определенную социальную роль, демонстрируя поведенческие модели, которые, по его мнению, ей соответствуют. В игре участвует одновременно несколько человек – каждый выступает в своей роли. Создается ситуация, предоставляющая оптимальные

возможности для обучения новым поведенческим моделям. Ролевая игра позволяет эффективно отрабатывать варианты поведения в ситуациях, в которых потенциально могут оказаться обучающиеся (например, аттестация, защита или презентация какой-либо разработки). Они приобретают навыки принятия ответственных и безопасных решений в учебной ситуации [16].

Таким образом, нами был изучен и проанализирован зарубежный и российский опыт формирования развития надпрофессиональных компетенций. В течение последних десяти лет в различных странах мира принимаются международные и государственные программы, которые нацелены на внедрение «soft skills» в учебные планы университетов и других ступеней профессионального образования. В России «soft skills» все активнее внедряются в бизнес-образовании, тогда как на уровне отдельных университетов или образовательных программ в этом направлении предпринимаются только первые шаги. Нами были рассмотрены программы по развитию надпрофессиональных компетенций университетов ИТМО (Санкт-Петербург), КФУ (Казань), ЮФУ (Ростов-на-Дону), НИУ ВШЭ (Москва), ДФУ (Владивосток). Также мы изучили формирование студентами soft skills в рамках всероссийской студенческой олимпиады «Я – профессионал». При изучении опыта в городе Томске выяснилось, что большая часть программ по развитию мягких навыков реализуется в Томском государственном университете. Основными площадками здесь являются Кампусные курсы ТГУ и мероприятия Парка социогуманитарных технологий ТГУ. При изучении вышеперечисленного мы сделали вывод о том, что больше всего в представленных образовательных программах преобладают интерактивные методы обучения. Они способствуют обучению навыкам успешного общения, развитию навыков самостоятельной учебной деятельности; определению ведущих и промежуточных задач; развитию умения предусматривать последствия своего выбора и объективно его оценивать – то есть являются эффективными при формировании и развитии надпрофессиональных компетенций. Подробнее мы рассмотрели такие интерактивные методы, как мозговой штурм, дискуссию, метод «шесть шляп мышления», кейс-метод, деловую и ролевую игру.

Глава 2. Эмпирическое исследование надпрофессиональных компетенций

2.1 Разработка и проведение образовательных мероприятий по развитию надпрофессиональных компетенций студентов ТГУ (на базе Делового клуба)

В рамках исследования нами был проведён педагогический эксперимент на базе Парка социогуманитарных технологий ТГУ. Площадка была выбрана исходя из наших знаний о том, что наиболее активную деятельность по формированию и развитию у студентов надпрофессиональных компетенций во внеучебное время в университете ведёт Парк социогуманитарных технологий ТГУ. Это структурное подразделение научного управления Томского государственного университета. Целью Парка является организация среды развития инновационной деятельности университетской молодежи, направленной на разработку и внедрение социальных и гуманитарных технологий. Созданный в 2010 г. в целях научного управления университетом Парк социогуманитарных технологий выработал три основных направления деятельности: «от идеи – к проекту», «от проекта – к технологии», «от технологии – к социальному предпринимательству». Студенческие команды, активно занимающиеся волонтерской деятельностью на первых курсах обучения, включаются в программы Парка социогуманитарных технологий, обладая уже личной и профессиональной заинтересованностью, поскольку многие из них рассматривают свои проекты как собственное дело и в период обучения, и даже после выпуска из университета [35, С.126].

В логике этой организации существует и ведёт активную деятельность Деловой клуб Парка социогуманитарных технологий ТГУ. Клуб является дискуссионной площадкой для обсуждения приоритетных задач социальной сферы региона, проблем развития социогуманитарных проектов студентов, а также площадкой для развития надпрофессиональных компетенций студентов. На базе Делового клуба проводятся регулярные открытые мероприятия для студентов и сотрудников ТГУ и других учебных заведений, а также для представителей местного сообщества и органов власти.

Для апробации полученных в ходе исследования данных и дальнейшей исследовательской работы по теме мягких навыков, в 2019 году нами был начат Цикл образовательных мероприятий, направленных на развитие надпрофессиональных компетенций студентов Томского государственного университета.

Цель данного Цикла мероприятий понимается нами как проект деятельности, обеспечивающий достижение результата, а сам Цикл мероприятий можно охарактеризовать, используя для этого способ описания социальной технологии. В этом случае цель данной технологии – создание ряда мероприятий, способствующих развитию

надпрофессиональных компетенций студентов Томского государственного университета. Данная цель разбивается нами на две подцели. Первая – базовое ознакомление студентов с понятием, актуальностью, видами и способами развития надпрофессиональных компетенций. Вторая – непосредственное развитие надпрофессиональных компетенций студентов с помощью практически ориентированных форм работы.

Планируемое итоговое состояние социального субъекта можно характеризовать следующим образом. Студент, прошедший ряд мероприятий в рамках данной технологии, будет обладать базовыми знаниями о понятии, функциях, актуальности развития, видах и способах развития над-профессиональных компетенций. Также такой студент на практике повысил уровень владения основными надпрофессиональными компетенциями, и научился применять определённые методы и формы работы для дальнейшего улучшения у себя этих навыков. В связи с пониманием о трендах будущего в своей профессиональной сфере, данный субъект в дальнейшем будет заинтересован в теме развития надпрофессиональных компетенций в течение жизни, и будет самостоятельно стремиться к этому развитию.

В рамках экспериментальной работы нами была разработана технология развития надпрофессиональных компетенций студентов, включающая 4 основных этапа. Первый этап можно охарактеризовать как исследовательский. Его основной задачей было изучение надпрофессиональных компетенций, студенческой среды Томского государственного университета, сбор эмпирических данных о надпрофессиональных компетенциях и их развитии в Томске. Второй этап – апробирование пилотных образовательных мероприятий для выявления «спроса» на мероприятия в тематике надпрофессиональных компетенций в Томске. Третий этап – проведение более практикоориентированных и интерактивных образовательных мероприятий, в рамках которых студенты получают теоретические и практические навыки развития надпрофессиональных компетенций. Четвёртый этап – рефлексивный, включающий анализ проведенных мероприятий и обратной связи целевой аудитории.

Для реализации технологии в качестве эмпирических методов были использованы образовательный эксперимент и анкетирование.

Технология реализовывалась с помощью следующих форм и приёмов. На первом этапе работы нами было проведено исследование осведомлённости студентов ТГУ о надпрофессиональных компетенциях и площадках для их развития в городе и университете. За основу исследования была взята авторская анкета, разработанная нами с учётом особенностей студенческой среды. В анкетировании приняли участие 70 студентов различных направлений подготовки ТГУ и курсов обучения, а также выпускники.

Полученные данные показали, что подавляющая часть студентов считает важным развитие надпрофессиональных компетенций для будущей карьеры. Среди самых важных компетенций студенты выделяют коммуникативные, эмоциональный интеллект, навыки работы с информацией, а также критическое мышление. Также анкетирование позволило сделать вывод о том, что многие учебные курсы развивают у студентов надпрофессиональные компетенции. В основном это курсы гуманитарной или социальной направленности, часто – с элементами проектной деятельности. Большинство студентов знают о дополнительных возможностях развития компетенций в университете, но мало ими пользуются. Работа на данном этапе позволила выявить запрос студенческой среды в развитии надпрофессиональных компетенций, сформировать представление о навыках, необходимым и интересным студенческому сообществу, что в дальнейшем повлияло на содержание образовательной программы наших мероприятий. Подробное описание анкетирования приведено в параграфе 2.2. данной работы.

На втором этапе экспериментальной работы, опираясь на запросы студенческой среды, нами были разработаны и апробированы два пилотных образовательных мероприятия по развитию надпрофессиональных компетенций. Мероприятия были объединены общей темой «Надпрофессиональные компетенции будущего»: мастер - класс «Рациональное и скоростное чтение», а также Антилекция о профессиях и навыках будущего «2020+». К реализации данных мероприятий привлекались специалисты, обладающие необходимыми знаниями и компетенциями по данной теме, а также способные транслировать эти знания в интерактивном формате, с применением практических заданий.

На этом этапе нами были выбраны две кратковременных, динамичных формы работы, сочетающие в себе работы с теоретическим материалом по выбранной теме, а также дальнейшее закрепление полученных знаний с помощью практической части (она включала в себя работу в малых группах, игровые формы, дискуссии, беседы, творческие задания, презентацию наработок, и другие). Мастер-класс – (от английского masterclass: master – лучший в какой-либо области + class – занятие, урок) – современная форма проведения обучающего тренинга-семинара для отработки практических навыков по различным методикам и технологиям с целью повышения профессионального уровня и обмена передовым опытом участников, расширения кругозора и приобщения к новейшим областям знания. Эта форма была выбрана нами в связи с тем, что она завязана на приобретении, помимо знаний, ещё и конкретного навыка участниками. Вторая форма данного этапа называется Антилекцией – это формат живого взаимодействия с аудиторией, когда слушатели участвуют в дискуссии, задают вопросы и предлагают свои

ответы. Её название противопоставляет данный формат классическим лекциям, тем самым вызывая интерес у студенческой молодёжи. Часто антилекция – это собирательное понятие, описывающее открытые мероприятия, мастер-классы, тренинги, семинары, новые необычные и нестандартные форматы общения с профессионалами из разных областей. Данная форма работы со студентами в логике наших мероприятий отличалась большим количеством групповой интерактивной работы участников.

Мастер-класс «Рациональное и скоростное чтение» ставил своей целью ознакомление студентов ТГУ с базовыми техниками скоростного и рационального чтения. В первом параграфе нами уже было отмечено, что умение работать с информацией и текстом, владение аналитическими навыками, а также навыками устной и письменной речи, являются важными надпрофессиональными компетенциями, актуальными для современного специалиста. В наше время работать с информацией приходится не только очень много, но также и очень быстро и внимательно. Именно этим была обусловлена актуальность данного мероприятия. Задачи мастер-класса можно сформулировать следующим образом: необходимо было преподнести студентам теоретические основы рационального и скоростного чтения, проверить их навыки чтения и осуществить обратную связь студентов по завершении мероприятия. Целевой группой мероприятия являлись студенты бакалавриата и магистратуры Томского государственного университета.

Эксперт в данной сфере выступал в качестве спикера, в то время как мы являлись модераторами мероприятия. В ходе мастер-класса студенты получили знания о видах чтения, барьерах на пути к скорости чтения 12 000 слов в минуту, о важности запоминания фактов в тексте. Участники смогли пройти тестирование и определить свою скорость чтения и понимания текстов. Также в занятии присутствовали интерактивные элементы: форматы дискуссий и беседы.

В заключение мероприятия со студентов была собрана устная обратная связь, которая оказалась положительной. Студентов заинтересовало развитие навыков чтения и они выразили своё желание изучать тему в дальнейшем, а также положительно откликнулись на предложение сделать большой комплекс подобных мастер-классов, рассчитанный на несколько двухчасовых занятий. Результатом данного мероприятия можно считать приобретение студентами ТГУ знаний о рациональном и скоростном чтении, а также понимание степени развитости своих навыков чтения.

Вторым мероприятием данного этапа стала образовательная Антилекция о профессиях и навыках будущего, которая проводилась с использованием материалов Атласа профессий будущего. Целью встречи являлось ознакомление студентов с

профессиями будущего, трендами изменения современного мира и надпрофессиональными компетенциями, которые будут актуальны в будущем. Актуальность мероприятия была обусловлена недостаточной информированностью студентов о тематике встречи.

Антилекция состояла из трёх блоков, которые проводили три модератора, заранее подготовленные к данному формату работы. В первом блоке участников познакомили с образовательными материалами и профессиями, которые начинают становиться устаревшими: «пенсионерами». В завершении первого блока была проведена викторина, в которой участникам нужно было определить и выбрать вымирающие профессии из приведённого списка, и аргументировать свою позицию. Второй блок мероприятия был посвящён трендам, изменяющим наш мир и надпрофессиональным компетенциям, необходимым для человека будущего. Также в этот блок была включена интерактивная часть занятия: трём группам участников было дано задание придумать и представить образ человека, обладающего нужными для профессионала будущего мягкими компетенциями. В третьем блоке антилекции участники разделились на три группы по сферам, в которых они учатся: социо-гуманитарной, биолого-химической и информационно – технической, и с помощью мозгового штурма вынесли свои предположения относительно новых профессий, которые появятся в нашем мире в будущем в их сфере. После презентации своих наработок, участники мероприятия узнали о том, какие профессии будущего появятся согласно Атласу новых профессий. Завершающей частью встречи Делового клуба стали знакомство с материалами, предоставленными партнёром мероприятия и устная рефлексия участников об их впечатлениях.

Результатами мероприятий первого этапа можно назвать получение участниками знаний о трендах развития нашего мира, его изменениях, о профессиях – «пенсионерах» и профессиях будущего, а также надпрофессиональных навыках и компетенциях, необходимых человеку будущего; получение участниками опыта работы в команде, развитие коммуникативных навыков и навыков самопрезентации а также развитие конкретного навыка – работы с информацией. Мероприятия данного этапа позволили подтвердить наличие интереса целевой аудитории к теме надпрофессиональных компетенций, получить обратную связь для дальнейшего устранения ошибок в разработке мероприятий.

На третьем этапе, опираясь на опыт разработки тематических образовательных мероприятий, нами были разработаны образовательная программа Школы надпрофессиональных компетенций, а также Серия образовательных мастер – классов в

онлайн формате. Эти мероприятия носили более масштабный характер, были более время затратными, в разы отличались количеством участников и привлечённых экспертов. Формат обучающей Школы представляет собой серию связанных друг с другом образовательных мероприятий, объединённых общей темой, следующих друг за другом последовательно с небольшими промежутками времени. По сути своей и внутренней механике данная Школа представляла собой набор мастер – классов, актуальность использования которых мы обосновали выше, и проводилась в течение одного дня. На данном этапе мы также использовали много практической работы с участниками, основываясь на предыдущем успешном опыте апробации интерактивных форм работы.

В программу Школы были включены мастер-классы, направленные на развитие трёх групп надпрофессиональных компетенций: критическое, системное и экологическое мышление. На этой встрече участники познакомились с понятием и особенностями критического мышления, узнали почему важно развивать этот навык, какие человек, обладающий критическим мышлением, умеет видеть причины проблем и какие предпринимает действенные методы для их решения, а также закрепили полученные знания практическими упражнениями. Далее студенты узнали об особенностях, принципах и правилах системного мышления, познакомились с набором навыков системного мышления, и узнали, где этот тип мышления можно применять. Также участники получили практические советы по развитию у себя экологического мышления, узнали некоторые особенности бытовой жизни с этим навыком, и рассмотрели актуальность этой компетенции в современном мире. Все мероприятия Школы проходили в формате интерактивного взаимодействия между экспертом и участниками, были наполнены заданиями и упражнениями, что сделало обучение более эффективным. В качестве ведущих мастер – классов были отобраны и приглашены три эксперта. Результатом проведения Школы можно назвать базовое ознакомление студентов с тремя видами мышления, необходимых любому профессионалу в современном мире, и закрепление знаний на практике в рамках интерактивного взаимодействия. Студенты были ознакомлены с тремя видами формальных надпрофессиональных компетенций. После каждого мастер – класса собиралась обратная связь от студентов в формате устной рефлексии. Отзыв о таком формате оказался положительным: снова многие отмечали интерес от практических заданий и работы в группах.

Второе мероприятие данного этапа - Серия образовательных мастер – классов - реализовывался в дистанционном формате в связи с эпидемиологической обстановкой в регионе 2020 году. Было выпущено 5 мастер - классов по развитию надпрофессиональных компетенций на темы: «Надпрофессиональные компетенции и тренды будущего»,

«Публичные выступления и ораторское искусство», «Основы организации мероприятий в университете», «Стрессоустойчивость», «Самодисциплина». Актуальность использования данного формата была подтверждена ранее, но на этом этапе добавились социально – психологические особенности, вызванные конкретно данной ситуацией, в которой другие форматы онлайн – взаимодействия оказались для студентов неинтересными. К реализации данных мероприятий, также как в предыдущем этапе работы, привлекались специалисты, обладающие необходимыми знаниями и компетенциями по данной теме (в данном случае – для каждого мастер-класса требовался отдельный специалист), а также команда для съёмки и монтажа видеоматериалов. Выбор тем для мастер – классов основывался на предыдущем опыте и был определён исходя из нашего желания не повторять уже рассмотренные темы а перейти к изучению и развитию новых надпрофессиональных компетенций из выделенной нами ранее системы.

Первый мастер-класс углубил знакомство студентов с понятием надпрофессиональных компетенций, актуализировал важность их развития в современном мире, а также рассмотрел тренды развития общества и вытекающие из этого нуждающиеся в развитии надпрофессиональные компетенции. На втором мастер-классе студенты познакомились с основами публичного выступления, узнали о причинах и способах борьбы со страхом публичных выступлений, а также учились составлению и оформлению презентаций. Третий мастер – класс ответил на такие вопросы, как с чего начать организацию мероприятия, как эффективно создать концепцию мероприятия и как выработать идею для мероприятия. Предпоследний видеоурок познакомил участников с понятием и видами стресса, дал информацию о его причинах и симптомах, а также рассмотрел упражнения для улучшения эмоционального состояния. Последний мастер-класс рассмотрел способы повышения личной эффективности и самодисциплины. Каждое видеозанятие включало в себя теорию по теме, сопровождающий визуальный контент, а также задания для закрепления и развития определённых навыков.

Следует отметить, что в рамках апробации технологии мы проводили также анкетирование студентов, подробно описанное в параграфе 2.2. На каждом из перечисленных и описанных мероприятий студенты отвечали на вопросы анкетирования.

Необходимое время для осуществления данной технологии можно оценить следующим образом. Для проведения качественного анкетирования студентов на первом этапе понадобилось около месяца. Помимо этого, далее после каждого мероприятия студентам также предлагалось пройти анкетирование. Второй этап – два пилотных мероприятия – занял два дня (по одному мероприятию в день, длительностью около 2 часов). Третий этап оказался самым времязатратным. Школа по развитию

надпрофессиональных компетенций проводилась в один день и длилась около 6 часов. Серия образовательных мастер – классов выходила в течение недели. Данные мероприятия реализовывались в течение 4 учебных семестров с промежутками во времени для подготовки. Таким образом, мы начали их реализацию в начале 2019 года, и закончили в конце 2020.

Данная технология может быть реализована группой специалистов, имеющих опыт и квалификацию в педагогической сфере. Для этого понадобятся комплексные знания в тематике компетентного подхода и особенно надпрофессиональных компетенций, знание актуальных социогуманитарных технологий работы со студентами и молодёжью и способность их применять на практике, опыт в разработке и организации образовательных мероприятий.

Полученный социальный эффект можно охарактеризовать следующим образом. Все перечисленные мероприятия дают возможность студентам всех направлений подготовки и годов обучения развить большое количество надпрофессиональных компетенций посредством разных форм: обучающих Школ, отдельных встреч клуба, социальных стажировок и онлайн – мероприятий. Также студенты, прошедшие ряд перечисленных мероприятий, получают знания о понятии, функциях, актуальности развития, видах и способах развития надпрофессиональных компетенций. Также такие студенты на практике повысили уровень владения основными надпрофессиональными компетенциями, и научились применять определённые методы и формы работы для дальнейшего улучшения у себя этих навыков, а также в дальнейшем будут заинтересованы в теме развития надпрофессиональных компетенций в течение жизни. Помимо этого, немаловажным является то, что подобный формат деятельности позволяет сформировать сообщество заинтересованных в развитии надпрофессиональных компетенций людей (студентов, преподавателей, экспертов, представителей НКО, и других лиц), проявить и поддержать их мотивацию посредством постоянного взаимодействия в данном направлении.

Данный социальный эффект можно измерить с помощью обратной связи от участников и приглашенных гостей проведённых мероприятий.

Описанную педагогическую технологию можно охарактеризовать как универсальную (так как её можно применять для студентов практически любого вуза и любого города, проведя на первом этапе исследование запроса целевой аудитории и подстроив под эту специфику), конструктивную (так как технология включает в себя такие эффективные и проверенные временем форматы, как интерактивные методы работы, командное взаимодействие, работа в малых группах, привлечение специалистов, и

т.д.), результативную (так как технология имеет конкретную цель, и её действие возможно измерить с помощью анкетирования и обратной связи участников), оперативную (так как на реализацию и подготовку требуется относительно немного времени, а требования к организатору примерно на уровне старшего студента гуманитарного направления подготовки), и гибкую (так как форматы реализации технологии можно изменять без весомых потерь в качестве социального эффекта, как это было сделано нами на последнем этапе при проведении серии мастер – классов в онлайн формате).

2.2 Результаты анкетирования участников образовательных мероприятий по развитию надпрофессиональных компетенций студентов ТГУ (на базе Делового клуба)

Для понимания проблематики формирования и развития надпрофессиональных компетенций в студенческой среде Томского государственного университета и создания в дальнейшем собственной технологии их формирования и развития, перед нами встала необходимость исследовать представления студентов об их возможностях развития в университете и городе.

На первом этапе нашей работы мы провели исследование осведомлённости студентов о надпрофессиональных компетенциях и площадках для их развития в городе и университете, состоящее из двенадцати вопросов по заданной теме. В основе исследования – авторская анкета, разработанная нами. В эксперименте приняли участие 70 студентов различных направлений подготовки ТГУ и годов обучения. Так, среди опрошенных - студенты 15 институтов и факультетов: института экономики и менеджмента, юридического института, института искусств и культуры, факультета журналистики, факультета психологии, философского, химического, механико-математического, геолого – географического, физико – технического, физического факультетов, факультета исторических и политических наук, факультета инновационных технологий, радиофизического факультета, факультета иностранных языков. По годам обучения респонденты представляют 1 курс бакалавриата – 19 человек, 2 курс бакалавриата – 25 человек, 3 курс бакалавриата – 21 человек, 4 курс бакалавриата – 3

человека, 5 курс специалитета – 1 человек, 1 курс магистратуры – 1 человек. Исследование позволяет сделать следующие выводы.

Понятие надпрофессиональных компетенций знакомо почти 79% опрошенных, при этом 34% из них не имеют чёткого представления об этом термине, а 21% респондентов понятие надпрофессиональных компетенций не знакомо. Диаграмма ответов на первый вопрос представлена на рисунке 1:

Знакомо ли Вам понятие надпрофессиональных компетенций?

70 ответов



Рисунок 1 - Результаты ответов на первый вопрос в экспериментальном опросе студентов ТГУ

Студенты, ответившие что они знакомы с понятием надпрофессиональных компетенций, во втором вопросе анкеты попробовали описать как они его понимают: 44 респондента представили открытые ответы на данный вопрос. Приведём некоторые ответы: «Компетенции, которые нужны любому специалисту, независимо от рода его профессиональной деятельности», «Soft skills – навыки и личные качества, которые повышают эффективность работы и взаимодействия с другими людьми», «Совокупность дополнительных навыков, развивающих человека в различных областях жизни», «Универсальные знания и умения человека, которые помогают в профессиональной деятельности», «Личные навыки человека, определяющие возможность осуществления социального взаимодействия, способности к осуществлению какой либо деятельности и адаптации к изменяющимся условиям с сфере труда и жизни», «Дополнительные навыки к профессиональной деятельности», «Навыки, позволяющие человеку качественно коммуницировать с окружающими, "слушать и понимать, говорить и доносить"», «Набор личных качеств или способностей», «Это умения и навыки, которые не связаны с профессиональной деятельностью человека и которые отвечают за успешную рабочую деятельность. К таким навыкам обычно относят коммуникативные, командные, лидерские навыки и т.д.», «Вторичные вспомогательные навыки», «Навыки, не связанные с конкретной предметной областью, помогающие в различных сферах жизни - будь то учеба, собеседования, карьера, развивающие тебя и «гибкость» ума», «Сквозные навыки,

которые могут пригодиться тебе в развитии карьеры, лучшем выполнении обязанностей, работе с коллективом», «Коммуникативные способности», «Компетенции, помогающие основным навыкам быть более эффективными», «Компетенции, благодаря которым человек может с легкостью реализоваться в своей профессии и жизни в целом». Обобщив ответы респондентов на второй вопрос, можно сделать вывод о том, что большинство студентов верно понимают суть надпрофессиональных компетенций, часто они понимают их в узком смысле (например, обобщают все компетенции в коммуникации или называют их личностными качествами человека), многие отмечают важность развития данных компетенций для профессиональной деятельности и жизни в целом.

Третий вопрос анкеты был направлен на определение площадок, на которых студенты сталкивались с понятием надпрофессиональных компетенций. Самый популярный ответ респондентов – в университете (46 голосов), а также студенты часто отмечают, что сталкивались с данным понятием на мероприятиях и форумах (42 голоса). 28 голосов студенты отдали за вариант «в интернете», 14 – «в Атласе профессий будущего», 12 респондентов узнали о надпрофессиональных компетенциях в школе, 10 – столкнулись с этим понятием в книгах. 18 человек ответили, что не сталкивались с мягкими навыками ни на одной из перечисленных площадок. Таким образом, самыми популярными площадками студенты назвали университет и мероприятия \ форума, а наименее популярными – школу, книги.

Диаграмма ответов на третий вопрос представлена на рисунке 2:

Отметьте, где Вы сталкивались с понятием надпрофессиональных компетенций? Вы можете выбрать несколько вариантов ответа

70 ответов

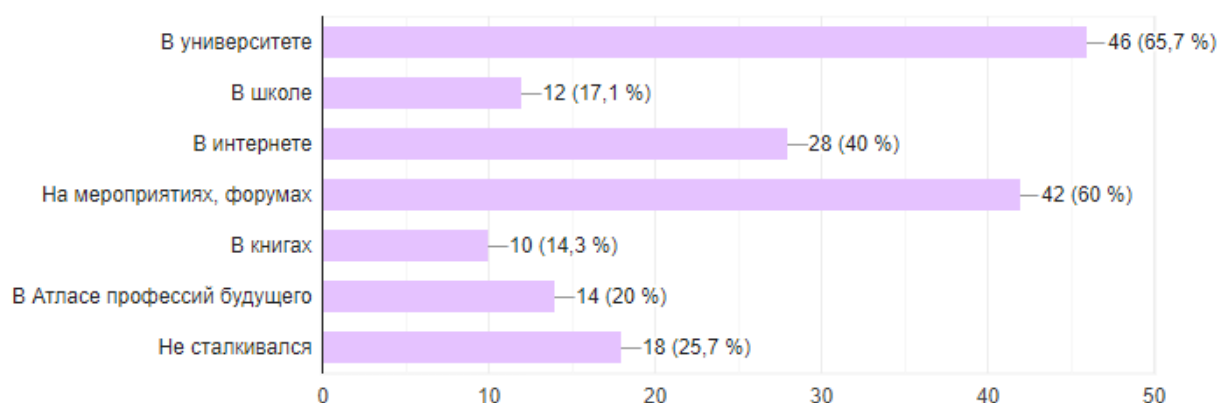


Рисунок 2 - Результаты ответов на третий вопрос в экспериментальном опросе студентов ТГУ

В следующем вопросе студентам необходимо было ответить, насколько важным они считают развитие надпрофессиональных компетенций. 36% респондентов ответили «очень важным», 41% - «важным», 14% - «нейтральным», 3% - «не очень важным». Ни один студент не выбрал вариант «не важным». Можно сделать вывод о том, что большинство респондентов (77%) высоко оценивают значимость развития надпрофессиональных компетенций.

Диаграмма ответов на четвёртый вопрос представлена на рисунке 3:

Насколько важным Вы считаете развитие надпрофессиональных компетенций? Можно выбрать только один ответ

70 ответов

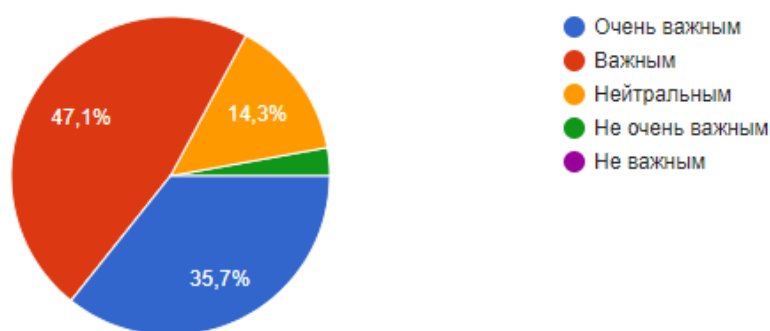


Рисунок 3 - Результаты ответов на четвёртый вопрос в экспериментальном опросе студентов ТГУ

В следующем вопросе студентам необходимо было выбрать из данного списка компетенции, которые им знакомы. Оказалось, что самыми знакомыми soft skills студенты называют управление временем (тайм-менеджмент) – 47 ответов, а также творческое мышление и креативность (47 ответов). Примерно одинаково хорошо студенты осведомлены о таких компетенциях, как коммуникативные навыки и эмоциональный интеллект, критическое мышление (по 43 ответа), навыки самопрезентации и публичных выступлений (41 ответ). Чуть менее хорошо студенты знают о навыках работы с информацией (33 ответа), навыки владения техникой, умение работать в интернете (28 ответов) и о системном мышлении (28 ответов). Самой малоизвестной компетенцией стало экологическое мышление (18 ответов). 9 студентов ответили, что не знакомы ни с одной из перечисленных компетенций.



Рисунок 4 - Результаты ответов на пятый вопрос в экспериментальном опросе студентов

В шестом вопросе анкеты респондентам был предложен идентичный предыдущему список надпрофессиональных компетенций. Студентам было предложено выбрать, развитие каких из данных навыков, по их мнению, является наиболее важным, можно было выбрать не более трёх вариантов ответа. Выяснилось, что самыми важными надпрофессиональными компетенциями студенты считают Коммуникативные навыки и эмоциональный интеллект (46 ответов), навыки работы с информацией (33 ответа), критическое мышление (32 ответа), а также творческое мышление и креативность (30 ответов). Чуть менее важными для развития студенты отметили такие навыки, как управление временем (тайм-менеджмент) – 27 ответов, и навыки самопрезентации и публичных выступлений (24 ответа). Наименее популярными ответами были навыки владения техникой, умение работать в интернете (18 ответов), системное мышление (16 ответов) и экологическое мышление (7 ответов). 6 студентов затруднились ответить на данный вопрос, а один из студентов предложил свой вариант важной компетенции – умение работать в команде.



Рисунок 5 - Результаты ответов на шестой вопрос в экспериментальном опросе студентов

Далее студентам было предложено оценить степень важности развития каждой из перечисленных надпрофессиональных компетенций, где 1 – не важно, а 5 – очень важно. Творческое мышление и креативность получило 24 оценки «пять», 24 оценки «четыре», 16 оценок «три», 5 оценок «два», 1 оценку «один». Критическое мышление получило 36 оценок «пять», 18 оценок «четыре», 10 оценок «три», 5 оценок «два», 1 оценку «один». Системное мышление получило 20 оценок «пять», 23 оценки «четыре», 17 оценок «три», 8 оценок «два», 2 оценки «один». Экологическое мышление получило 12 оценок «пять», 16 оценок «четыре», 23 оценки «три», 12 оценок «два», 7 оценок «один». Коммуникативные навыки и эмоциональный интеллект получили 45 оценок «пять», 12 оценок «четыре», 8 оценок «три», 3 оценки «два», 2 оценки «один». Навыки работы с информацией получили 39 оценок «пять», 15 оценок «четыре», 11 оценок «три», 4 оценки «два», 1 оценку «один». Навыки самопрезентации и публичных выступлений получили 35 оценок «пять», 18 оценок «четыре», 10 оценок «три», 6 оценок «два», 1 оценку «один». Тайм-менеджмент, управление временем получили 25 оценок «пять», 27 оценок «четыре», 10 оценок «три», 7 оценок «два», 1 оценку «один». Наконец, владение техникой, умение работать в интернете получили 25 оценок «пять», 29 оценок «четыре», 14 оценок «три», 4 оценки «два», 1 оценку «один». Можно сделать вывод о том, что наиболее важными для развития студенты считают такие надпрофессиональные компетенции, как коммуникативные навыки и эмоциональный интеллект, критическое мышление, навыки работы с информацией. Самыми недооцененными компетенциями оказались экологическое и системное мышление.

Оцените важность развития каждой надпрофессиональной компетенции от 1 до 5, где 1 – не важно, 5 – очень важно

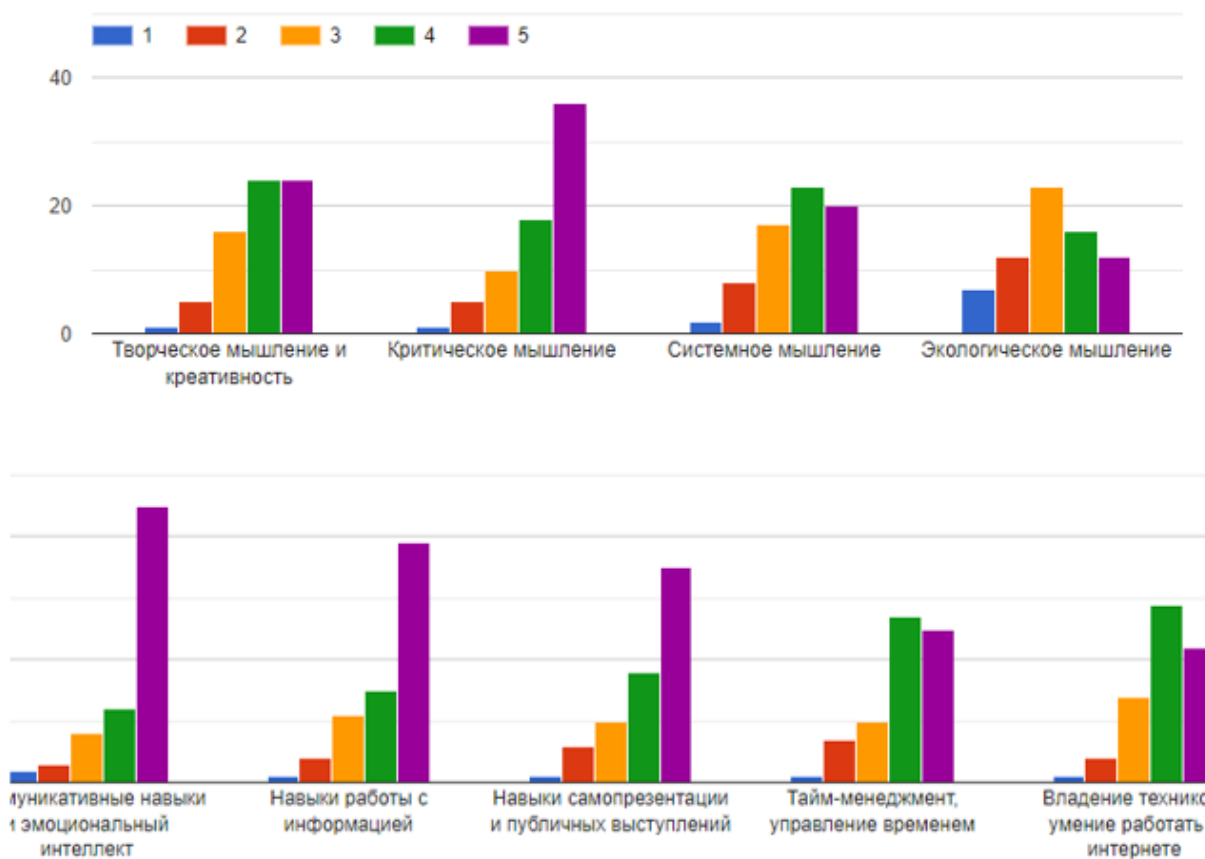


Рисунок 6 - Результаты ответов на седьмой вопрос в экспериментальном опросе студентов

Следующим шагом в нашем исследовании была оценка респондентами степени важности надпрофессиональных компетенций в каждой из сфер жизни человека (профессиональная деятельность, образование, личная жизнь и отношения с людьми, предпринимательство, быт) от 1 до 5, где 1 – не важно, 5 – очень важно. Важность мягких навыков в профессиональной деятельности получила 44 оценки «пять», 15 оценок «четыре», 6 оценок «три», 3 оценки «два», 2 оценки «один». В образовании - 30 оценок «пять», 28 оценок «четыре», 8 оценок «три», 1 оценку «два», 3 оценки «один». В личной жизни и отношениями с людьми - 30 оценок «пять», 20 оценок «четыре», 12 оценок «три», 4 оценки «два», 4 оценки «один». В предпринимательстве - 36 оценок «пять», 18 оценок «четыре», 9 оценок «три», 4 оценки «два», 3 оценки «один». Наконец, в быту - 11 оценок «пять», 24 оценки «четыре», 23 оценки «три», 4 оценки «два», 8 оценок «один». Следовательно, студенты считают наиболее важным развитие надпрофессиональных компетенций для профессиональной деятельности и предпринимательства, а наименее важным – для быта.

Оцените степень важности надпрофессиональных компетенций в каждой из сфер жизни человека от 1 до 5, где 1 – не важно, 5 – очень важно.

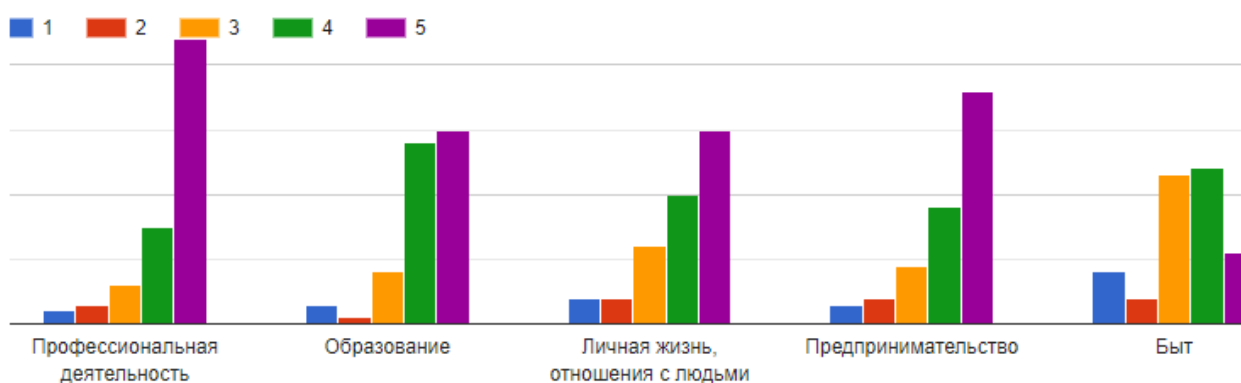


Рисунок 7 - Результаты ответов на восьмой вопрос в экспериментальном опросе студентов

Далее студентам необходимо было ответить на вопрос: развивают ли курсы в их образовательной программе какие-нибудь из перечисленных выше надпрофессиональных компетенций? Респонденты в свободной форме писали, какие курсы развивают какие компетенции. Приведём некоторые ответы на этот вопрос: «Развивают, в основном это курсы, направленные на практическую творческую деятельность: например, проектный менеджмент. Я думаю, что НК в полной мере можно приобрести только в системной практической деятельности», «Проектная деятельность развивает практически все эти компетенции», «Курс Тайм-менеджмента, курс Стресс-менеджмента», «Изучение различных отраслей права позволяет развивать эти компетенции», «Современные технологии в психологии - владение техникой, умение работать в интернете; Введение в супервизию - коммуникации», «Все курсы развивают навыки работы с информацией и большая часть – навыки публичных выступлений», «Критическое мышление, публичные выступления и работа с информацией - юриспруденция», «Да, периодически проходят курсы по развитию экологического мышления, проводятся мероприятия, помогающие в развитии творческих навыков и навыков общения», «Курс предприимчивости», «Кампусные курсы», «Я считаю, что развитие компетенций должно иметь практический характер, при чём не однодневный. Курсы, которые мы посещаем сейчас, лишь могут вызывать интерес, но навыков нет», «Информационная культура, Психология, Педагогика», «Да, развивают. Курс "Критическое мышление" говорит сам за себя. Кураторство в творческих проектах - развивает творческое мышление и коммуникативные навыки. Информационные технологии - развитие навыков работы с информацией в интернете. Археология культуры - развитие навыков самопрезентации критического мышления», «Коучинг - коммуникации с людьми, Тренинг публичного выступления - публичное выступление, Основы грантовой деятельности - поиск и систематизация

большого количества информации, Тайм-менеджмент - компетенции управления и распределения времени. Вообще на специальности управление персоналом большое внимание уделяется надпрофессиональным компетенциям», «Креативное мышление, системное мышление, коммуникативные навыки». 21 респондент либо затруднился ответить на этот вопрос, либо ответил, что курсы в его образовательной программе не развивают надпрофессиональных компетенций.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что некоторые учебные курсы развивают у студентов мягкие навыки. В основном это курсы гуманитарной или социальной направленности, часто – с элементами проектной деятельности. Среди компетенций, которые развиваются во время усвоения учебной программы, студенты часто упоминали критическое и системное мышление, коммуникация, самопрезентация, навыки работы с информацией, тайм-менеджмент.

Десятый и одиннадцатый вопросы были нацелены на выявление степени осведомлённости студентов о возможностях формирования и развития надпрофессиональных компетенций в городе и в университете. Студентам был представлен перечень различных проектов по этой тематике, реализуемых в Томске. В третьем вопросе требовалось указать, какие из предложенных площадок известны студентам. Выяснилось, что наиболее известными являются следующие проекты: Школа развития надпрофессиональных компетенций «Brain me, please» - 18 ответов (27%), Кампусный курс ТГУ "Критическое мышление и практика аргументации"- 15 ответов (21%), Тренинг по развитию soft skills в ТГУ в рамках подготовки к участию в олимпиаде «Я – профессионал» - 16 ответов (23%), Социальные стажировки в рамках проекта «Профессионалы будущего: развитие надпрофессиональных компетенций молодежи» (Парк социогуманитарных технологий ТГУ) и Кампусный курс ТГУ "Практикум по самопрезентации" – 13 ответов (19% участников). 11 человек (16%) знакомы с Кампусным курсом ТГУ «Системное мышление», по 7 ответов (10%) получили Школа по обучению студентов социально-предпринимательским навыкам «StartUpSocial» и Мероприятия Делового клуба Парка социогуманитарных технологий ТГУ, направленные на развитие надпрофессиональных компетенций. Курс развития критического мышления от Ассоциации российских тренеров знаком 5 участникам опроса, о Школе развития надпрофессиональных компетенций «Студенты ТГУ – специалисты будущего» и Soft Skills академии для бизнеса "Виртуозы" знают по 4 человека. 2 человека знают про Областной студенческий конкурс «Прокачай Soft Skills» (ОГБПОУ «Промышленно-коммерческий техникум»). 36 человек (более 50% участников) ответили, что им не знакомы площадки по формированию и развитию надпрофессиональных компетенций в

Томске. 1 человек предложил свою площадку – форум «Таланты Сибири», но она реализуется только для учеников старших классов школ.

В одиннадцатом вопросе исследования нами было выяснено, в каких из этих проектов студенты принимали участие. Так, большая часть опрошенных (47 человек, или 67%) не участвовали ни в каких проектах по развитию и формированию надпрофессиональных компетенций. Школа развития надпрофессиональных компетенций «Brain me, please» оказалась самым частым ответом на этот вопрос и набрала 13 голосов (19%). 6 человек (9%) проходили Кампусный курс ТГУ "Практикум по самопрезентации". По 5 человек (7% от числа участников) проходили Социальные стажировки в рамках проекта «Профессионалы будущего: развитие надпрофессиональных компетенций молодежи» и участвовали в Мероприятиях Делового клуба Парка социогуманитарных технологий ТГУ. По 3 человека (4%) проходили Кампусный курс ТГУ ""Критическое мышление и практика аргументации", Кампусный курс ТГУ «Системное мышление» и участвовали в Тренинге по развитию soft skills в ТГУ в рамках подготовки к участию в олимпиаде «Я – профессионал». По 2 человека принимали участие в Областном студенческом конкурсе «Прокачай Soft Skills» и в Школе по обучению студентов социально-предпринимательским навыкам «StartUpSocial». По 1 человеку участвовали в Школе развития надпрофессиональных компетенций «Студенты ТГУ – специалисты будущего» и в Soft Skills академии для бизнеса "Виртуозы". Помимо этого, 2 студента дополнили данный перечень программой «Университет Лидеров» от ППОС ТГУ, один студент также отметил следующие мероприятия: Мастер-классы Института кураторов, Программа подготовки наставников в рамках проекта «Start Up», Школа комсостава ВШСО ТПУ, Школа кураторов ВШСО ТПУ.

Последний вопрос анкеты был направлен на выявление мотивации студентов улучшать свои надпрофессиональные компетенции. Выяснилось, что 60 человек (или 85,7%) из числа опрошенных заинтересованы в развитии soft skills. Остальным – же 10 участникам (или 14,3%) развитие надпрофессиональных компетенций не представляется интересным.

Интересно ли Вам развитие надпрофессиональных компетенций?

70 ответов

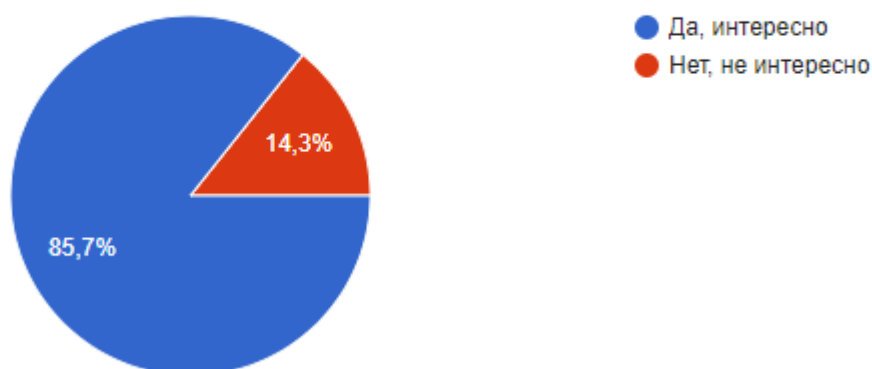


Рисунок 8 - Результаты ответов на двенадцатый вопрос в экспериментальном опросе студентов ТГУ

Из проведённого исследования можно сделать следующие выводы. Большинство опрошенных студентов ТГУ понимают термин «надпрофессиональные компетенции», но часто в узком смысле. Подавляющая часть студентов считает важным развитие мягких навыков, и больше части это не только важно, но и интересно. Среди самых важных компетенций студенты выделяют коммуникативные навыки и эмоциональный интеллект, навыки работы с информацией а также критическое мышление. Также можно сделать вывод о том, что некоторые учебные курсы развивают у студентов мягкие навыки. В основном это курсы гуманитарной или социальной направленности, часто – с элементами проектной деятельности. Среди компетенций, которые развиваются во время усвоения учебной программы, студенты часто упоминали критическое и системное мышление, коммуникация, самопрезентация, навыки работы с информацией, тайм-менеджмент. Респонденты считают наиболее важным развитие надпрофессиональных компетенций для профессиональной деятельности и предпринимательства, а наименее важным – для быта. Большинство студентов знают о возможностях развития компетенций в университете. Так, самыми известными площадками для развития данных компетенций являются Школа развития надпрофессиональных компетенций «Brain me, please», Социальные стажировки в рамках проекта «Профессионалы будущего: развитие надпрофессиональных компетенций молодежи» и Кампусный курс ТГУ "Практикум по самопрезентации». Из перечисленных образовательных площадок большинство студентов не посещали ни одной, хотя многие принимали участие в мероприятиях Парка социогуманитарных технологий ТГУ: проходили Социальные стажировки в рамках проекта «Профессионалы будущего: развитие надпрофессиональных компетенций молодежи», принимали участие в Школе по обучению студентов социально-предпринимательским навыкам

«StartUpSocial», Школе развития надпрофессиональных компетенций «Brain me, please» и Школе развития надпрофессиональных компетенций «Студенты ТГУ – специалисты будущего».

Помимо результатов исследования, мы хотим привести некоторые отзывы участников о проведённых нами мероприятиях. Вот как о мастер-классе «Рациональное и скоростное чтение» отозвался один из участников, студент 3 курса философского факультета: «Тема интересная и хотелось бы продолжать изучать это самому дальше. Разобрали основы, от которых можно отталкиваться». Другой отзыв об этом же мероприятии, автор которого – студентка 1 курса факультета исторических и политических наук: «Мне понравилось, что спикер дал нам возможность на практике протестировать себя. По поводу формата – удобно что всё быстро и динамично прошло, но хотелось бы поучаствовать в мероприятии на эту же тему покрупнее. Может быть, нужно проводить такие мастер – классы в течение нескольких дней».

Отзывы участников об Антислекции «Профессии и навыки будущего» - студентка 2 курса химического факультета: «Увлекательное мероприятие. Во – первых, было очень много новой информации для меня, и что важно – она была интересной. Мне понравились форматы работы в команде, было много разных интерактивных штук. Мы смогли сформулировать актуальные профессии будущего для моей будущей сферы работы – это очень круто!».

А вот чем поделился студент 1 курса факультета психологии после Школы развития надпрофессиональных компетенций: «Сегодня я побывал на всех трёх мастер – классах. Хочется отметить важность спикеров в таких форматах – от них всё зависит. И сегодня они все были очень разными, но каждый дал что – то своё, интересное и авторское. Мне кажется, что теперь я буду немного по – другому смотреть на своё мышление. Вообще темы интересные – почему у нас нет таких предметов?».

Оценку обратной связи от Серии онлайн мастер – классов можно провести путём анализа размещённых в сети Интернет видеоматериалов. Так, на 10 декабря 2020 года видеозаписи в сумме набрали около 1600 просмотров, и около 100 человек положительно оценили записи мастер классов.

Таким образом, в данном параграфе мы описали проведённое экспериментальное исследование представлений студентов о возможностях развития надпрофессиональных компетенций в университете и городе. Респондентами стали 70 студентов ТГУ из 15 институтов и факультетов разных направлений подготовки и годов обучения. Мы выяснили, что подавляющая часть студентов понимает понятие надпрофессиональных компетенций и считает важным развитие мягких навыков, большей части студентов это не

только важно, но и интересно. Респонденты считают наиболее важным развитие надпрофессиональных компетенций для профессиональной деятельности и предпринимательства, а наименее важным – для быта. Большинство студентов знают о возможностях развития компетенций в университете, но мало участвуют в подобных мероприятиях. Также многие студенты отмечают важность практической и проектной деятельности для получения надпрофессиональных компетенций.

2.3 Методические рекомендации к проведению образовательного мероприятия по развитию надпрофессиональных компетенций студентов

На основе изученных материалов, анкетирования студентов и полученного в рамках образовательного эксперимента опыта, мы разработали программу образовательного мероприятия – Интенсива по развитию надпрофессиональных компетенций студентов, которая может быть полезна специалистам.

В качестве основного формата мероприятия мы выбрали интенсив. Само слово «интенсив» в переводе с английского языка («intensive») в первоначальном значении обозначает «ускоритель». Описывая мероприятие, под образовательным интенсивом мы понимаем целостную систему обучения, при которой в минимальный срок происходит усвоение максимального объёма учебного материала и формирование навыков и умений его применения.

Основное отличие интенсивов от форумов и других подобных форматов в том, что, во-первых, интенсивы являются выездными мероприятиями, то есть участники и организаторы выезжают за территорию города и несколько дней проживают на территории туристической базы или лагеря. Мы считаем такой формат наиболее эффективным, потому что в нём есть сильный момент погружения в продуктивную образовательную среду мероприятия, «отрыв» участников от их бытовых проблем и отвлекающих факторов.

Во-вторых, формат интенсива подразумевает обязательный соревновательный компонент между небольшими группами (командами, отрядами) участников. Так, мы предлагаем делить участников на команды количеством не более 12 человек каждая. За счёт этого открываются возможности для быстрого по времени, и при этом достаточно глубокого формирования тесных личных связей между участниками, что способствует повышению их мотивации к совместной деятельности в рамках мероприятия, повышению командной эффективности и сплоченности. Общая цель (например, победа команды в рейтинге мероприятия) также очень способствует данному эффекту.

В-третьих, каждую команду должен сопровождать трекер (вожатый \ тьютор \ куратор). Этот человек изначально является формальным лидером коллектива, и его задача, помимо организационных моментов, раскрыть потенциал каждого члена группы, выявить и развить неформальных лидеров, поощрять инициативу и самостоятельность.

В-четвёртых, наполнение интенсива строится с использованием различных интерактивных форм. Это могут быть мастер-классы, стратегические сессии, круглые столы, дебаты, квесты, игровые формы, творческие вечера, проектные сессии, форматы открытого микрофона, и так далее. Построение программы мероприятия с помощью чередования таких разных и интересных форм делает его более эффективным и динамичным.

В-пятых, для такого мероприятия будет отличным решением ввести общую тематику, прослеживающуюся красной нитью в каждом элементе программы: в названии Интенсива, названиях отрядов, названии роли вожатого, общей «легенде» мероприятия, в его цели для участников и темах всех событий внутри интенсива. Такая геймификация способствует ещё более глубокому погружению участников в этот вымышленный временный мир, что приводит к снятию внутренних зажимов и барьеров, наложенных реальной жизнью и привычными социальными ролями.

Ещё один важный аспект мероприятия, который создаёт условия неопределённости для участников и выводит из привычной зоны комфорта – полное незнание программы интенсива, расписания дня и названий грядущих событий. Этот приём поможет развить у участников гибкость и умение быстро перестраиваться под условия без возможности контролировать ситуацию самостоятельно.

Все вышеперечисленные факторы в совокупности и взаимосвязи друг с другом должны дать высокий результат от проведённого Интенсива.

Особенности реализации данного мероприятия в дистанционном режиме делают его более сложным за счёт использования дистанционных средств коммуникации, сложностей в командообразовании и сопровождении участников а также в переносе офф-

лайн мероприятий в он-лайн. В целом можно предположить, что дистанционный формат снизит эффективность интенсива и показатели результативности мероприятия, но в то же время станет хорошим решением в ситуации пандемии и самоизоляции.

Далее мы подробно опишем образовательный Интенсив, который разработали.

Короткое описание мероприятия: «Your Skills» - это трёхдневный выездной образовательный интенсив по развитию надпрофессиональных компетенций студентов.

Цель мероприятия: проведение трёхдневного выездного интенсива по развитию надпрофессиональных компетенций для студентов образовательных организаций с целью развития их личностных и софт компетенций, формирования новых социальных связей.

Задачи мероприятия:

1. Развить ряд надпрофессиональных компетенций участников посредством проведения образовательных мероприятий различных форм
2. Создать комфортные условия для формирования коммуникативных связей между участниками и успешного командообразования в группах
3. Сформировать у участников способность гибко перестраиваться и менять род деятельности в быстро изменяющихся условиях

Этапы мероприятия:

1. Подготовительный этап: набор команды организаторов, разработка концепции интенсива, создание план-сетки и сценария, внешняя упаковка мероприятия, поиск ресурсов, поиск спикеров, подготовка всех мероприятий, подготовка организаторского состава, создание мерчендайза и раздаточного материала, набор участников
2. Основной этап: выезд организаторского состава за день до интенсива для подготовки локации, организация приезда участников, проведение первого дня интенсива, проведение второго дня интенсива, проведение третьего дня интенсива, организация отъезда участников, уборка локации
3. Заключительный этап: получение обратной связи от участников, её обработка и анализ, рефлексия с организаторским составом, создание списка достоинств и недостатков проведённого мероприятия, внесение корректировок в программу и механику Интенсива после полученных выводов.

Необходимые для реализации ресурсы мероприятия перечислены в таблице 1.

Таблица 1 - Ресурсы для проведения Интенсива по развитию надпрофессиональных компетенций

Тип ресурсов	Ресурс	Требуется
Информационные	Посты в социальных сетях	20 шт
	Посты в группах - партнёрах	10 шт
Кадровые	Команда организаторов	12 чел
	Участники	60 чел
	Администрация лагеря	3 чел
	Фотограф, видеограф	2 чел
Материально-технические	Место проведения	1 шт
	Питание участников	216 шт
	Пресс - вол с логотипом	1 шт
	Ролл - апы с логотипом	2 шт
	Ноутбуки	2 шт
	Проекторы и штативы	2 шт
	Аудиосистема	2 шт
	Подарки команде - победителю	13 шт
	Питьевая вода	100 шт
	Раздаточный материал	60 шт
	Наборы канцелярии	20 шт
	Реквизит к мероприятиям	20 шт
	Бейджи	74 шт

Время на реализацию:

- Подготовительный этап – 1.5 месяца,
- Основной этап – 4 дня,
- Заключительный этап – 1 неделя.

Целевая аудитория мероприятия: студенты высших учебных заведений, обучающиеся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры различных направлений подготовки

Количество участников: 60 человек

Количество организаторов, их роли и функционал:

- Методист – 1 человек (руководитель мероприятия, основная задача – разработка программы и наполнения интенсива, работа по координации организаторского состава и поддержанию командного духа, ведение рейтинга команд)

- Помощник методиста – 1 человек (правая рука руководителя, берёт часть ответственности и задач на себя, управляет финансами и занимается закупками, на мероприятии осуществляет работу по координации игротехников)

- Трекер (вожатый) – 5 человек (ведёт, направляет отряд из 12 человек и координирует их деятельность, проводит для них мероприятия, выявляет и развивает лидеров, сплочает команду, мотивирует на победу в интенсиве)

- Игротехник – 5 человек (организует и проводит все общие мероприятия внутри интенсива, отвечает за инвентарь и технику)

Место проведения: санаторий, туристическая база или детский лагерь за чертой города.

Программа проведения интенсива и описание наполнения мероприятий представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Программа Интенсива по развитию надпрофессиональных компетенций студентов в виде план – сетки мероприятия

День 0: подготовительный		
Время	Название	Комментарий
12:00	Приезд организаторов	-
12:10 – 15:00	Работа с реквизитом	Распаковка, установка, настройка техники, инвентаря, канцелярии
15:00 – 15:30	Обед	-
15:30 – 16:00	Исследование территории	Осмотр территории лагеря для расстановки мероприятий по точкам
16:00 – 19:00	Репетиции по сценарию	Отработка мастер-классов, игровых форм, мероприятий
19:00 – 20:00	Подготовка отрядных мест	Украшение комнат, перестановка
20:00 – 20:30	Ужин	-
20:30 – 21:00	Деление участников по отрядам (списочно)	А также план расселения по корпусу (когда есть окончательные списки)
21:00 – 22:00	Работа с программой	Планирование завтрашнего дня
22:00	Отбой	-
День 1		

Продолжение таблицы 2

Время	Название	Комментарий
10:00 – 11:00	Заезд участников	Встреча, расселение по комнатам
11:00 – 11:30	Открытие интенсива	Общая встреча, вводное слово о том, что ждёт участников, знакомство с «легендой» мероприятия, с правилами
11:30 – 12:30	Знакомство внутри отрядов	Трекары на отрядных местах проводят упражнения на знакомство участников
12:30 – 13:30	Представление организаторов	Знакомство с ТГУ, с партнёрами интенсива, с Парком СГТ и т.д.
13:30 – 14:00	Обед	-
14:00 – 16:00	Квест «Тропа доверия»	Станционная кругосветка, цель которой – ещё больше познакомить участников и начать формирование командного духа
16:00 – 16:30	Кофе - брейк	-
16:30 – 17:15	Презентация «Мир компетенций»	Общая лекция о видах компетенций, компетентностном подходе, профессиональных трендах будущего
17:15 – 18:15	Мастер – класс «Три вида мышления»	Круговой мастер - класс по критическому, творческому и системному мышлению, с практической частью в конце
18:15 – 19:15	Мастер – класс «Личная самоэффективность»	Круговой мастер – класс по самодисциплине, тайм – менеджменту и навыкам саморазвития, с практической частью в конце
19:15 – 19:45	Ужин	-
19:45 – 21:45	Вечернее дело «Тренд сессия»	Общее мероприятие с элементами пич - презентаций
21:45 – 22:30	Рефлексия в отрядах	Трекары на отрядных местах проводят тематическую рефлексия по первому дню с использованием упражнений

Продолжение таблицы 2

22:30	Отбой у участников; Рефлексия у команды организаторов	Методист проводит рефлессию по первому дню, собирает обратную связь от трекеров и игротехников
День 2		
Время	Название	Комментарий
9:00 – 9:30	Зарядка	Небольшая подвижная тренировка для включения в новый день интенсива
10:00 – 10:30	Завтрак	-
10:30 – 11:00	Общий сбор	Оглашение рейтинга отрядов по итогу первого дня, планирование второго дня
11:00 – 12:00	Мастер – класс «Динамика коллектива. Лидерство»	Круговой мастер - класс по основам динамики коллектива, командоорбазованию, ролям в команде и лидерству, с практической частью
12:00 – 13:00	Мастер – класс «Публичные выступления»	Круговой мастер - класс по ораторскому мастерству, выступлениям и подготовке презентаций, с практической частью
13:00 – 13:30	Обед	-
13:30 – 15:30	Квест «Перезагрузка»	Станционная квест-игра на развитие креативного мышления и преодоление тактильного барьера команды
15:30 – 16:00	Кофе - брейк	-
16:00 – 17:30	Мастер – класс «Организация мероприятия»	Общий мастер – класс по основам проектной деятельности и event – менеджменту, с элементами практики
17:30 – 19:00	Подготовка к творческому вечеру	Выбор и репетиция песен, стихотворений и театральных постановок в отрядах
19:00 – 19:30	Ужин	-
19:30 – 20:00	Подготовка к творческому вечеру	Продолжение репетиции песен, стихотворений и театральных постановок в отрядах

Продолжение таблицы 2

20:00 – 22:00	Творческий вечер	Театрализованный спектакль с выступлениями отрядов, направленный на развитие творческого мышления и создание креативной атмосферы
22:00 – 23:00	Рефлексия в отрядах	Трекеры на отрядных местах проводят тематическую рефлекссию по второму дню с использованием упражнений
00:00 – 01:00	Секретное мероприятие	Ночной квест – игра, на которую участники могут прийти по желанию
01:00	Отбой у участников; Рефлексия у команды организаторов	Методист проводит рефлекссию по второму дню, собирает обратную связь от трекеров и игротехников
День 3		
Время	Название	Комментарий
9:00 – 9:30	Зарядка	Небольшая подвижная тренировка для включения в новый день интенсива
10:00 – 10:30	Завтрак	-
10:30 – 11:00	Общий сбор	Оглашение рейтинга отрядов по итогу второго дня, планирование третьего дня
11:00 – 12:30	Креативная сессия	Общее мероприятие по генерации творческих идей в отрядах с элементами пич -презентаций
12:30 – 13:30	Детализация идей	Разработка концепции мероприятия в командах отрядов, просмотр идей и получение рекомендаций
13:30 – 14:00	Обед	-
14:00 – 15:30	Упаковка идей	Работа в командах над созданием презентации о своей идее мероприятия
15:30 – 16:00	Кофе - брейк	-
16:00 – 18:00	Воркшоп	Презентация командами разработанных проектов мероприятий перед жюри и остальными командами, получение обратной связи, выявление лучших

Окончание таблицы 2

18:00 – 18:30	Ужин	-
18:30 – 19:30	Закрытие интенсива	Награждение участников сертификатами, выявление и награждение лучшего отряда, общее фотографирование
19:30 – 20:15	Рефлексия в отрядах	Трекеры на отрядных местах проводят тематическую рефлекссию по третьему дню с использованием упражнений
20:30	Отъезд участников	-
20:30 – 22:00	Уборка лагеря	Сбор техники, инвентаря и реквизита
22:00 – 23:00	Рефлексия команды организаторов	Методист проводит рефлекссию по всему Интенсиву, собирает обратную связь от трекеров и игротехников
23:00	Отъезд организаторов	-

Таким образом, в программу образовательного мероприятия, разработанного нами, мы включили шесть мастер – классов, объединённых темой надпрофессиональных компетенций; две квест – игры, направленных на командообразование и развитие ряда надпрофессиональных компетенций участников; два масштабных практикоориентированных мероприятия: тренд-сессия и креативная сессия, направленных на генерацию идей участниками; творческий вечер и секретное мероприятие, развивающие творческие способности участников; а также проектную работу в отрядах по разработке собственного мероприятия и презентацию своих разработок в формате воркшопа.

Можно предположить, что во время прохождения студентами образовательного Интенсива, они смогут развить ряд надпрофессиональных и личностных компетенций: креативное и творческое мышление, коммуникативные навыки, навыки самопрезентации и публичных выступлений, навыки работы в команде, критическое и системное мышление, проектное мышление, самодисциплина и тайм – менеджмент, лидерство, и другие.

Измерить показатели эффективности проведённого мероприятия возможно с помощью использования входного и выходного исследования в форме анкетирования, а также получения обратной связи участников.

Примерная минимальная смета проведения такого мероприятия в Томской области составляет около трёхсот пятидесяти тысяч рублей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Несмотря на актуальность развития «мягких» навыков студентов, проведённое в ходе работы исследование представления студентов о развитии надпрофессиональных компетенций в университетской среде, демонстрирует дефицит образовательных форм развития надпрофессиональных компетенций студентов, недостаток целенаправленного развития soft skills в учебной и дополнительной деятельности студентов Томского государственного университета. В то же время ответы респондентов указывают на заинтересованность студентов в развитии своих надпрофессиональных компетенций.

Решение данной проблемы возможно путём реализации Цикла образовательных мероприятий, направленного на развитие надпрофессиональных компетенций студентов во внеучебной деятельности с применением практико-ориентированных образовательных форм.

Целью выпускной квалификационной работы являлась разработка и экспериментальная апробация образовательных мероприятий по развитию надпрофессиональных компетенций студентов. Цель была достигнута с помощью выполнения ряда задач.

Во-первых, на основе анализа зарубежной и отечественной литературы, нами была дана структурно – содержательная характеристика надпрофессиональных компетенций, а также определена система основных надпрофессиональных компетенций.

Во-вторых, мы изучили студенческую среду Томского государственного университета, выявили её учебные и внеучебные особенности, рассмотрели различные способы развития надпрофессиональных компетенций в университете, что позволило сделать вывод о том, что надпрофессиональные компетенции студентов развиваются в различных аспектах студенческой среды, но более интенсивно - в дополнительной деятельности.

В-третьих, нами были изучены технологии формирования и развития надпрофессиональных компетенций студентов в Томске, в России и за рубежом и обобщили этот опыт, после чего пришли к выводу о том, что для развития надпрофессиональных компетенций студентов наиболее эффективно применяются интерактивные практикоориентированные методы обучения.

В-четвёртых, мы подробно описали проведённое на первом этапе апробации исследование осведомлённости студентов о надпрофессиональных компетенциях и площадках для их развития в городе и университете, состоящее из двенадцати вопросов

по заданной теме, которое позволило сделать вывод о высокой заинтересованности студентов в развитии своих «мягких» навыков.

В-пятых, нами был разработан, апробирован и описан Цикл образовательных мероприятий по развитию надпрофессиональных компетенций студентов на базе Делового клуба Парка социогуманитарных технологий ТГУ. Он включал в себя четыре этапа, последовательно реализованных нами в течение 4 учебных семестров. Первый этап – исследовательский, включающих теоретическое изучение сферы надпрофессиональных компетенций. Второй этап – апробирование двух пилотных образовательных мероприятий для выявления «спроса» на мероприятия в тематике надпрофессиональных компетенций в Томске. Третий этап – проведение двух более масштабных образовательных мероприятий, в рамках которых студенты получают теоретические и практические навыки развития надпрофессиональных компетенций. Четвёртый этап – рефлексивный, включающий анализ проведенных мероприятий и обратной связи целевой аудитории. В результате, в рамках Цикла нами было проведено 4 качественных мероприятия, направленных на развитие различных видов надпрофессиональных компетенций студентов и включающих в себя смесь из образовательных лекционных форматов и интерактивных форм обучения.

Все перечисленные мероприятия дают возможность студентам всех направлений подготовки и годов обучения развить большое количество надпрофессиональных компетенций посредством разных форм: обучающих Школ, отдельных встреч клуба, и онлайн – мероприятий. Помимо этого, немаловажным является то, что Деловой клуб Парка социогуманитарных технологий ТГУ позволяет сформировать сообщество заинтересованных в развитии надпрофессиональных компетенций людей (студентов, преподавателей, экспертов, представителей НКО, и других лиц), проявить и поддержать их мотивацию посредством постоянного взаимодействия в данном направлении.

Полученные выводы позволяют подтвердить нашу гипотезу о том, процесс развития надпрофессиональных компетенций студентов будет успешным во внеучебной деятельности с применением практико-ориентированных образовательных форм.

Таким образом, на основе изученных материалов, анкетирования студентов и полученного в рамках образовательного эксперимента опыта, мы разработали методические рекомендации к проведению образовательного мероприятия по развитию надпрофессиональных компетенций в формате трёхдневного выездного интенсива, которые могут быть использованы специалистами, работающими в учреждениях высшего, профессионального и дополнительного образования, занимающимися развитием надпрофессиональных компетенций в студенческой среде.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Текст Болонской декларации (Версия для печати) [Электронный ресурс] / <http://ic.dgtu.donetsk.ua/russian/ovs/bologna.html/> (20 сент. 2010).
2. Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электрон. ресурс]: распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 г. № 2227-р. Режим доступа <https://digital.gov.ru/ru/documents/3622/> (дата обращения 07.04.2019).
3. Федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования. Образовательные стандарты [Электрон. ресурс]: Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 08.06.2020) "Об образовании в Российской Федерации", Глава 2. Система образования Статья 11. Режим доступа http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/2524c96d4d095febe100517e0800ee7f66b8b347/ (дата обращения 15.12.2019).
4. Алтунин А.В. Подходы к изучению компетенций в деятельности работников научно-медицинской организации: краткий обзор литературы // «Социальные аспекты здоровья населения» электронный научный журнал [Электронный ресурс] / <https://clck.ru/VKFMJ> (дата обращения 07.04.2019).
5. Альмухаметова Э. Р. Определение понятий «компетенция» и «компетентность» финансового учреждения // Молодой ученый. –2015. –№8. –С. 452-454. –URL <https://moluch.ru/archive/88/17400/> (дата обращения: 24.04.2019).
6. Антропова Н.А. Надпрофессиональные компетенции как фактор успеха в профессиональной деятельности // Международный журнал экспериментального образования – 2011. №3 – С.157-158.
7. Атлас новых профессий [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://atlas100.ru> (дата обращения 17.04.19).
8. Балашова В.Ф. Понятия «компетенция» и «компетентность» как базовые составляющие компетентностного подхода к образованию. Физическая культура: воспитание, образование, тренировка. 2008; (5): 59-63.
9. Блинов В.И., Волошина И.А., Есенина Е.Ю., Лейбович А.Н., Новиков П.Н. Словарь-справочник современного российского профессионального образования. Выпуск 1. Москва: ФИРО; 2010. [Электронный ресурс] / http://www.firo.ru/?page_id=985 (Дата обращения: 13.04.2019)
10. Блок Soft Skills [Электрон. ресурс] / Университет ИТМО. Режим доступа: http://www.ifmo.ru/ru/page/368/blok_Soft_Skills.htm (дата обращения 21.05.19).

11. Вердиханова З.В. Студенческая среда как объект политической манипуляции в технологиях "цветных революций" // Российский журнал правовых исследований – 2016. №1 – С. 176-180.
12. Возможности студентов ТГУ [Электрон. ресурс] / Сайт студентов Томского государственного университета. Режим доступа: <https://clck.ru/VGG2X> (дата обращения (27.04.2020)).
13. «Вышка+» Soft skills – Высшая школа экономики [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://www.hse.ru/plus/softskills> (Дата обращения: 01.06.2019).
14. Гид по Soft Skills Атласа профессий [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://tymolod59.ru/12764> (дата обращения 18.04.19).
15. Дальневосточный федеральный университет [Электрон. ресурс]. Режим доступа: https://www.dvfu.ru/news/fefu-news/students_of_the_university_are_invited_to_the_school_soft_skills_of_techNOPark_russian/ (Дата обращения: 01.06.2019).
16. Жданова А.А. Роль интерактивного обучения в развитии критического мышления молодёжи: курсовая работа по направлению подготовки: 39.03.03 - Организация работы с молодежью / Жданова, Анна Александровна – Томск, 2018.
17. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход в образовании // Москва: Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования – 2003 – 101 с.
18. Казанский федеральный университет [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://kpfu.ru/zrk/soft-skills> (Дата обращения: 01.06.2019).
19. Каталог кампусных курсов ТГУ [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://campus-courses.tsu.ru/courses> (Дата обращения: 04.06.2019).
20. Каххаров Ш.. Надпрофессиональные компетенции и управление ими // Организационная психология – 2014. - №4. – С. 103 –120.
21. Лаборатория компетенций Soft skills ЮФУ [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://softskills.sfedu.ru/> (Дата обращения: 01.06.2019).
22. Надпрофессиональные навыки [Электрон. ресурс] / Словари и энциклопедии «Академик». Режим доступа: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/1572522> (дата обращения 20.04.19).
23. Назарова У.А. Современная роль надпрофессиональных компетенций: mind-фитнесс как профессия будущего // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами, Сборник научных статей по результатам III международной научно-практической конференции – 2018, Москва – С.93-97.

24. Образовательные стандарты [Электрон. ресурс] / Томский государственный университет. Режим доступа: <http://www.tsu.ru/sveden/eduStandarts.php> (дата обращения 15.12.2019).
25. Парк социогуманитарных технологий ТГУ [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://parksgt.tsu.ru/news/755/> (Дата обращения: 04.06.2019).
26. Положение о корпоративной культуре ТГУ / [Электрон. ресурс]. Режим доступа <https://clck.ru/VGFyF> (дата обращения 24.12.2019).
27. Порядок разработки самостоятельно устанавливаемого образовательного стандарта высшего образования инновационной направленности КНИТУ-КАИ [Электрон. ресурс]. Режим доступа <https://kai.ru/documents/10181/5593396/%D0%A1%D0%A3%D0%9E%D0%A1.PDF/66f259ff-364e-43c8-9bcd-0975ddaf82ef/> (дата обращения 15.12.2019).
28. Программа Students Up [Электрон. ресурс] / Университет ИТМО. Совет обучающихся. Режим доступа: <https://student.itmo.ru/studentsup/> (дата обращения 21.05.19).
29. Разорёнова Е. О роли и сущности надпрофессиональных компетенций в обучении студентов начального и среднего профессионального образования // [Электронный ресурс] / <http://www.sociometry.ru/ru/contactsru/7-library/14-profcompetitionsru> (дата обращения 20.04.2019).
30. Раицкая Л.К., Тихонова Е.В. Soft skills в представлении преподавателей и студентов российских университетов в контексте мирового опыта // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. Психолого-педагогические проблемы высшего образования – 2018. №3 – С.350-363.
31. Самостоятельно установленные образовательные стандарты УрФУ [Электрон. ресурс]. Режим доступа https://urfu.ru/fileadmin/user_upload/common_files/academic_council/docs/2018-2019/20181126_Samostojatelno-ustanovlennye_obrazovatelnye_standarty_UrFU.pdf (дата обращения 19.03.2020).
32. Сивицкая Л. А. Реализация компетентного подхода в высшей школе: дефициты методической готовности преподавателей / Л. А. Сивицкая, Л. Г. Смышляева, А. В. Смышляев // Вестник Томского гос. пед. ун-та. – 2010. – Выпуск 12 (102). С. 52-55
33. Студентам Томского государственного университета [Электрон. ресурс] / Томский государственный университет. Режим доступа: <http://www.tsu.ru/university/structure/upravl/usmp/students.php> (дата обращения 04.05.2020).
34. Студенческая олимпиада «Я-профессионал» [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://yandex.ru/profi/> (Дата обращения: 01.06.2019).

35. Сырямкина Е.Г., Ливенцова Е.Ю., Румянцева Т.Б. Практика развития надпрофессиональных компетенций студентов в современном университете // Образование и наука – 2016. № 7 – С. 117–135.
36. Томский государственный университет [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.tsu.ru/freeformat/news/40578/> (Дата обращения: 04.06.2019).
37. Томский колледж гражданского транспорта [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.tadt.tomsk.ru/index.php/proektnaya-gruppa-dorozhnaya-laboratoriya/65-sobytiya-2018-2019-uchebnogo-goda/812-prokachaj-soft-skills> (Дата обращения: 02.06.2019).
38. Федеральные государственные образовательные стандарты / [Электрон. ресурс]. Режим доступа <https://fgos.ru/> (дата обращения 24.12.2019).
39. Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход // Высшее образование сегодня – 2004- №8. – С. 26 – 31.
40. «Я-профессионал»: Стартовал цикл вебинаров для студентов по развитию soft skills [Электрон. ресурс] / НИТУ «МИСиС». Режим доступа: <https://misis.ru/university/news/life/2018-11/5681/> (дата обращения 30.05.19).
41. Gray A. The 10 skills you need to thrive in the fourth industrial revolution [Электронный ресурс] // Всемирный экономический форум: официальный интернет-сайт. - Электрон, дан. - 2016. - URL: <https://is.gd/q43uqM>. (Дата обращения: 25.05.2020).
42. McClelland D.C. Testing for competence rather than for intelligence // American Psychologist, № 28, 1973
43. Meyer, B.B. Emotional intelligence: A theoretical overview and implications for research and professional practice in sport psychology / B.B. Meyer, T.B. Fletcher // Journal of Applied Sport Psychology. - 2007. - №19. - P. 1-13.
44. Parry S.B. The quest for competencies: competence studies can help you make HR decision, but the results are only as good as the study // Training. 1996. № 3
45. Simonova M. V., Ilyukhina L. A., Romantsev G. M., Zeer E. F. & Khamatnurov F. T. (2016). Approaches to Monitoring of Competences and Qualifications. IEJME-Mathematics Education. № 11 (7). P. 2745–2760. (Translated from English)
46. Volker, H., Erpenbeck, J. Kompetenztraining // Schäffer Poeschel Verlag, Stuttgart, 2009

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Анкета исследования осведомлённости студентов о надпрофессиональных компетенциях и площадках для их развития

Добрый день! Заполните, пожалуйста, данные о себе, а затем приступите к ответам на вопросы анкеты.

ФИО: _____

Место обучения, факультет, курс: _____

E-mail: _____

Мероприятие, на котором Вы получили анкету: _____

- 1. Знакомо ли Вам понятие надпрофессиональных компетенций (soft skills)?
Если знакомо, то напишите, как вы его понимаете?**

Ответ: _____

- 2. Отметьте, где Вы сталкивались с понятием надпрофессиональных компетенций? Вы можете выбрать несколько вариантов ответа.**

- а) В университете
- б) В школе
- в) В интернете
- г) На мероприятиях, форумах
- д) В книгах
- е) В Атласе профессий будущего
- ж) Не сталкивался
- з) Другое: _____

- 3. Насколько важным Вы считаете развитие надпрофессиональных компетенций? Можно выбрать только один ответ.**

- а) Очень важным
- б) Важным
- в) Нейтральным
- г) Не очень важным
- д) Не важным

- 4. Какие из перечисленных надпрофессиональных компетенций Вам знакомы? Вы можете выбрать несколько вариантов ответа.**

Продолжение приложения А

- а) Критическое мышление
- б) Коммуникативные навыки и эмоциональный интеллект
- в) Творческое мышление и креативность
- г) Управление временем (тайм-менеджмент)
- д) Навыки самопрезентации и публичных выступлений
- е) Навыки работы с информацией
- ж) Системное мышление
- з) Экологическое мышление
- и) Навыки владения техникой, умение работать в интернете

5. Какие из перечисленных надпрофессиональных компетенций Вы считаете наиболее важными для развития? Вы можете выбрать не более трёх вариантов ответа.

- а) Критическое мышление
- б) Коммуникативные навыки и эмоциональный интеллект
- в) Творческое мышление и креативность
- г) Управление временем (тайм-менеджмент)
- д) Навыки самопрезентации и публичных выступлений
- е) Навыки работы с информацией
- ж) Системное мышление
- з) Экологическое мышление
- и) Навыки владения техникой, умение работать в интернете

6. Оцените важность развития каждой надпрофессиональной компетенции от 1 до 5, где 1 – не важно, 5 – очень важно.

Надпрофессиональная компетенция	Ваша оценка важности				
Критическое мышление	1	2	3	4	5
Коммуникативные навыки и эмоциональный интеллект	1	2	3	4	5
Творческое мышление и креативность	1	2	3	4	5
Управление временем (тайм-менеджмент)	1	2	3	4	5
Навыки самопрезентации и публичных выступлений	1	2	3	4	5
Навыки работы с информацией	1	2	3	4	5
Системное мышление	1	2	3	4	5
Экологическое мышление	1	2	3	4	5
Навыки владения техникой, умение работать в интернете	1	2	3	4	5

Продолжение приложения А

- 7. Оцените степень важности надпрофессиональных компетенций в каждой из сфер жизни человека от 1 до 5, где 1 – не важно, 5 – очень важно.**

Сферы жизни и деятельности	Ваша оценка важности				
Профессиональная деятельность	1	2	3	4	5
Образование	1	2	3	4	5
Личная жизнь, отношения с людьми	1	2	3	4	5
Предпринимательство	1	2	3	4	5
Быт	1	2	3	4	5
Другое: _____	1	2	3	4	5

- 8. Развивают ли курсы в вашей образовательной программе какие-нибудь из перечисленных выше надпрофессиональных компетенций? Если да, то напишите, какие курсы развивают какие компетенции?**

Ответ: _____

- 9. С какими площадками развития надпрофессиональных компетенций в Томске Вы знакомы? Вы можете выбрать несколько вариантов ответа.**

- а) Школа по обучению студентов социально-предпринимательским навыкам «StartUpSocial» (Парк социогуманитарных технологий ТГУ)
- б) Социальные стажировки в рамках проекта «Профессионалы будущего: развитие надпрофессиональных компетенций молодежи» (Парк социогуманитарных технологий ТГУ)
- в) Школа развития надпрофессиональных компетенций «Brain me, please» (Парк социогуманитарных технологий ТГУ)
- г) Кампусный курс ТГУ "Критическое мышление и практика аргументации"
- д) Кампусный курс ТГУ "Практикум по самопрезентации"
- е) Кампусный курс ТГУ «Системное мышление»
- ж) Тренинг по развитию soft skills в ТГУ в рамках подготовки к участию в олимпиаде «Я – профессионал»
- з) Мероприятия Делового клуба Парка социогуманитарных технологий ТГУ, направленные на развитие надпрофессиональных компетенций

Продолжение приложения А

- и) Областной студенческий конкурс «Прокачай Soft Skills» (ОГБПОУ «Промышленно-коммерческий техникум»)
- к) Soft Skills академия для бизнеса "Виртуозы"
- л) Курс развития критического мышления от Ассоциации российских тренеров
- м) Я не знаком(а) с площадками развития надпрофессиональных компетенций в Томске
- н) Другое: _____

10. В каких мероприятиях по развитию надпрофессиональных компетенций в Томске Вы участвовали? Вы можете выбрать несколько вариантов ответа.

- а) Школа по обучению студентов социально-предпринимательским навыкам «StartUpSocial» (Парк социогуманитарных технологий ТГУ)
- б) Социальные стажировки в рамках проекта «Профессионалы будущего: развитие надпрофессиональных компетенций молодежи» (Парк социогуманитарных технологий ТГУ)
- в) Школа развития надпрофессиональных компетенций «Brain me, please» (Парк социогуманитарных технологий ТГУ)
- г) Кампусный курс ТГУ "Критическое мышление и практика аргументации"
- д) Кампусный курс ТГУ "Практикум по самопрезентации"
- е) Кампусный курс ТГУ «Системное мышление»
- ж) Тренинг по развитию soft skills в ТГУ в рамках подготовки к участию в олимпиаде «Я – профессионал»
- з) Мероприятия Делового клуба Парка социогуманитарных технологий ТГУ, направленные на развитие надпрофессиональных компетенций
- и) Областной студенческий конкурс «Прокачай Soft Skills» (ОГБПОУ «Промышленно-коммерческий техникум»)
- к) Soft Skills академия для бизнеса "Виртуозы"
- л) Курс развития критического мышления от Ассоциации российских тренеров
- м) Я не участвовал(а) в мероприятиях по развитию надпрофессиональных компетенций в Томске
- н) Другое: _____

Благодарим Вас за прохождение опроса!

Пожалуйста, передайте бланк организаторам мероприятия.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

ДЕЛОВОЙ КЛУБ ПАРКА
СОЦИОГУМАНИТАРНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ ТГУ ПРИГЛАШАЕТ!

+1 К ЧТЕНИЮ

**Мастер-класс "Рациональное и
скоростное чтение"**

**22 марта в 16:30
Главный корпус ТГУ,
аудитория 209**



Рисунок 1 – Афиша к мастер классу «Рациональное и скоростное чтение»



Парк социогуманитарных технологий ТГУ
22 мар 2019 в 22:49 📱

✓ Вы подписаны

+1 к навыкам работы с текстом получили сегодня участники мастер - класса по рациональному и скоростному чтению, проходившему в рамках Делового клуба Парка социогуманитарных технологий ТГУ 📖🔥

Основатель томского Центра скорочтения Андрей Копытов поделился своими секретами и рассказал о видах чтения, барьерах на пути к скорости 12 000 слов в минуту, помог участникам определить их скорость понимания текстов, рассказал о важности запоминания фактов, и многое другое 📖🔥

«Встреча очень понравилась, тема интересная и хотелось бы продолжать изучать это самому дальше. Разобрали основы, от которых можно отталкиваться» - говорит участник мастер - класса Дмитрий 🌟

В целом мастер - класс получился очень информативным и полезным 🔥
Благодарим всех за участие и ждём на следующих встречах Делового клуба 😊

#ДеловойКлуб #скорочтение

Рисунок 2 – Пост релиз мастер класса «Рациональное и скоростное чтение»

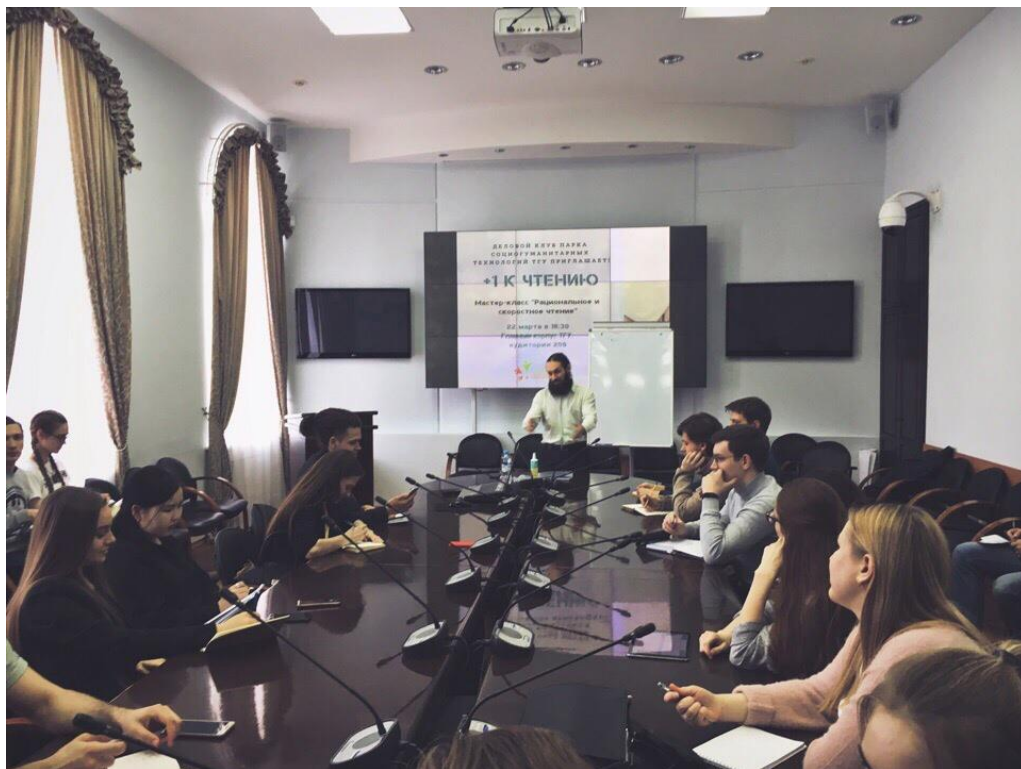


Рисунок 3 – Мастер класс «Рациональное и скоростное чтение»

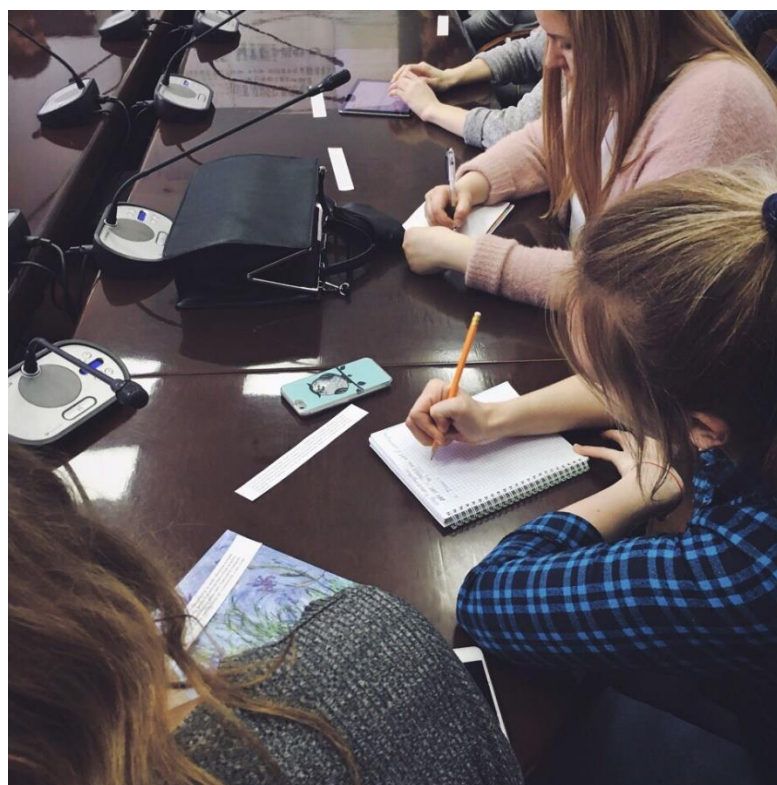


Рисунок 4 – Мастер класс «Рациональное и скоростное чтение»



Рисунок 5 – Афиша к антилекции о профессиях и навыках будущего «2020+»



Парк социогуманитарных технологий ТГУ
14 апр 2019 в 12:27

✓ Вы подписаны

Пришло время, когда настоящее на наших глазах превращается в будущее!

В рамках Делового клуба Парка социогуманитарных технологий состоялась
Антилекция о профессиях и навыках будущего «2020+» 🔥

Участники узнали о тенденциях изменения нашего мира, об умирающих профессиях
и о профессиях будущего, также поговорили о навыках и компетенциях,
необходимых человеку будущего 🌟

Антилекция была наполнена работой в командах и дискуссионными обсуждениями
🧠

Ждём Вас на следующих встречах Делового клуба!

Рисунок 6 – Пост релиз антилекции о профессиях и навыках будущего «2020+»



Рисунок 7 – антилекция о профессиях и навыках будущего «2020+»



Рисунок 8 – антилекция о профессиях и навыках будущего «2020+»



Рисунок 9 – Буклет с программой Школы развития надпрофессиональных компетенций



Рисунок 10 – Буклет с программой Школы развития надпрофессиональных компетенций



Парк социогуманитарных технологий ТГУ

25 ноя 2019 в 16:09

✓ Вы подписаны

22 ноября в рамках регионального форума волонтеров «About my experience» прошла Школа развития надпрофессиональных компетенций «Brain me, please»!

Более 50 человек прокачали свои навыки критического, системного и экологического мышления. В ходе мастер-классов вместе с ведущими участники практиковались в применении методов корректной аргументации и системного анализа, а также учились мыслить и жить экологично 🌱

❤ Хотим выразить благодарность за интересные занятия приглашённым спикерам Школы развития надпрофессиональных компетенций – Елене Плеховой, Владимиру Румянцеву и Вадиму Холину!

Рисунок 11 – пост релиз Школы развития надпрофессиональных компетенций



Рисунок 12 – Школа развития надпрофессиональных компетенций



Рисунок 13 – Школа развития надпрофессиональных компетенций



Рисунок 14 – Школа развития надпрофессиональных компетенций

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

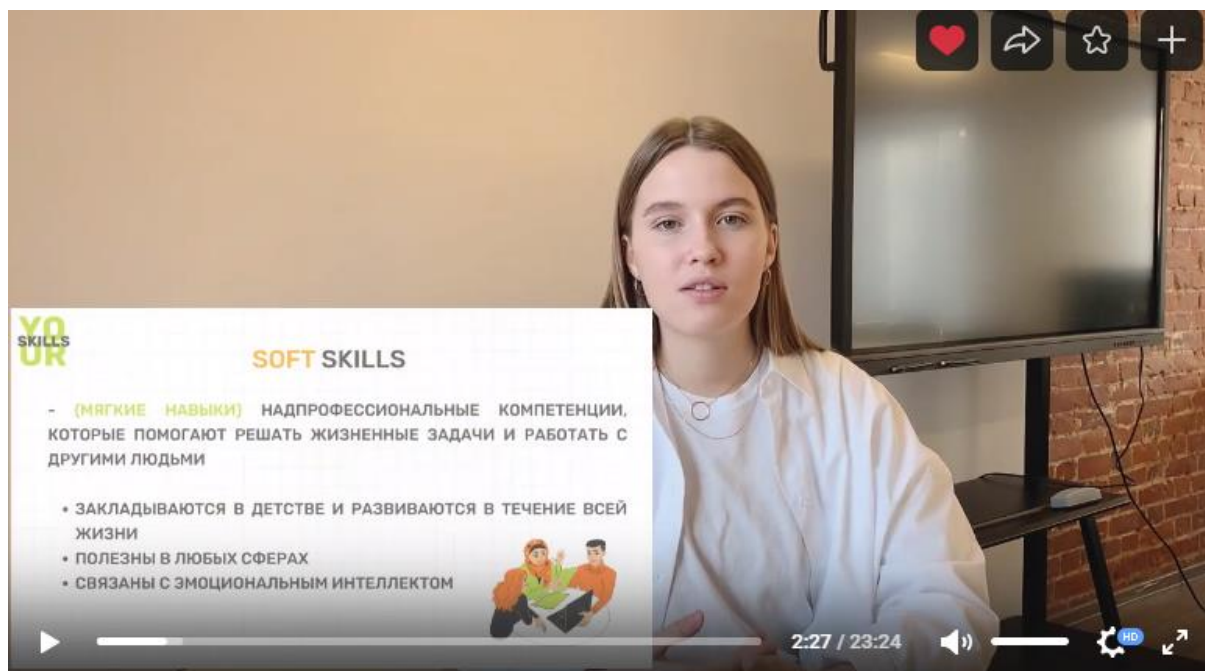


Рисунок 15 – афиша Серии онлайн мастер классов по развитию soft skills



Рисунок 16 – пост релиз Серии онлайн мастер классов по развитию soft skills

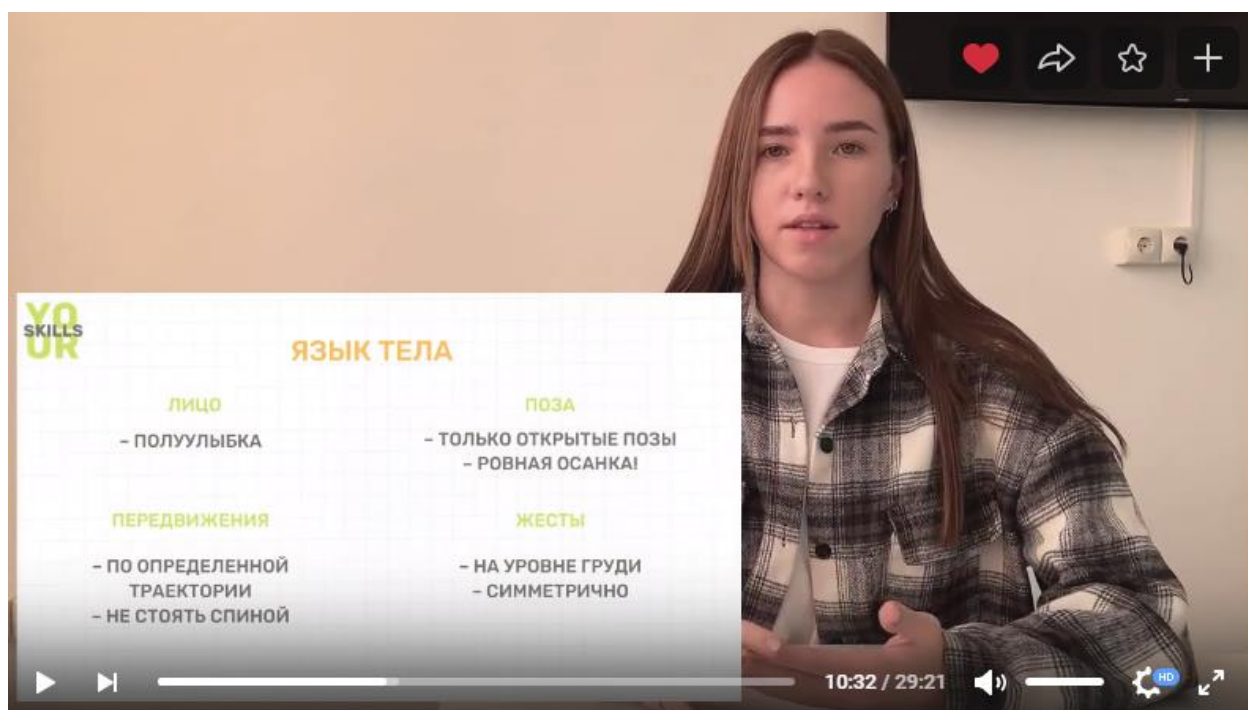
Продолжение приложения Д



Мастер-класс «Надпрофессиональные компетенции и тренды будущего»

748 просмотров

Рисунок 17 – скриншот из Серии онлайн мастер классов по развитию soft skills



Мастер-класс «Публичные выступления»

399 просмотров

Рисунок 18 – скриншот из Серии онлайн мастер классов по развитию soft skills

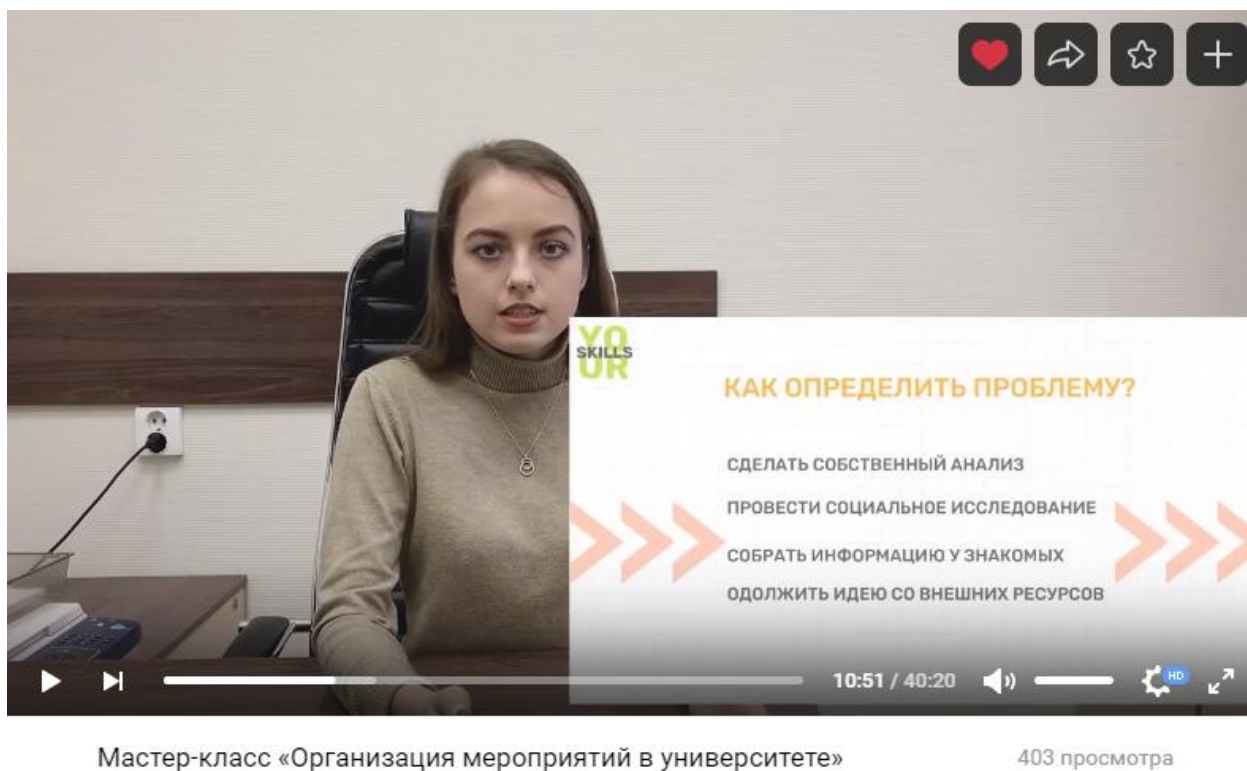


Рисунок 19 – скриншот из Серии онлайн мастер классов по развитию soft skills

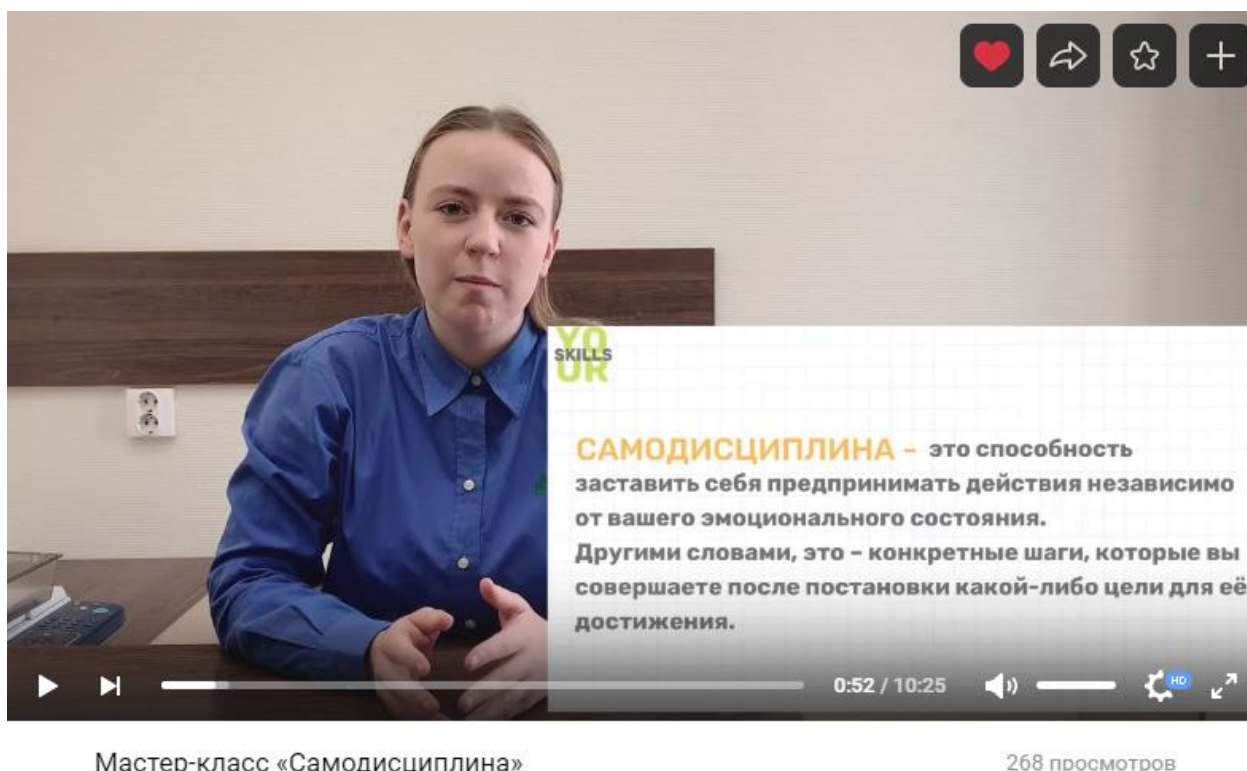


Рисунок 20 – скриншот из Серии онлайн мастер классов по развитию soft skills

Отчет о проверке на заимствования №1



Автор: Жданова Анна Александровна
Проверяющий: (ann.zhd@mail.ru / ID: 7295175)
Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат» - [users.antiplagiat.ru](#)

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 5
Начало загрузки: 07.06.2021 13:42:41
Длительность загрузки: 00:00:05
Имя исходного файла: Жданова ВКР чистовой вариант.pdf
Название документа: Жданова ВКР
Размер текста: 178 кБ
Тип документа: Выпускная квалификационная работа
Символов в тексте: 182015
Слов в тексте: 20637
Число предложений: 967

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Начало проверки: 07.06.2021 13:42:47
Длительность проверки: 00:00:18
Корректировка от 07.06.2021 13:54:16
Комментарии: не указано
Модули поиска: Интернет



Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.
Самоцитирования — доля фрагментов текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника, автором или соавтором которого является автор проверяемого документа, по отношению к общему объему документа.
Цитирования — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использование корректным, по отношению к общему объему документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты; общеупотребительные выражения; фрагменты текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-правовой документации.
Текстовое пересечение — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.
Источник — документ, проиндексированный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.
Оригинальность — доля фрагментов текста проверяемого документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которым шла проверка, по отношению к общему объему документа.
Заимствования, самоцитирования, цитирования и оригинальность являются отдельными показателями и в сумме дают 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа.
Обращаем Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверяемого документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определение корректности и правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

№	Доля в отчете	Источник	Актуален на	Модуль поиска
[01]	2.71%	Подходы к изучению компетенций в деятельности работников научно-медицинской организации: краткий обзор литературы - «Социальные аспекты здоровья населения» электронный научный журнал http://vestnik.mednet.ru	25 Дек 2014	Интернет
[02]	2.55%	Soft skills в представлении преподавателей и студентов российских университетов в контексте мирового опыта https://yandex.ru	08 Июл 2019	Интернет
[03]	2.32%	Требованиями к содержанию СУОС ТГУ http://tsu.ru	19 Мая 2020	Интернет