

ПРИМЕНЕНИЯ ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА ПРИ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

Лукьянов Д. В., Колесников А. Е., Гогунский В. Д.

В подготовке научных кадров стандартный «процессный» подход, предполагающий единый сценарий для аспирантов (докторантов) и предъявляющий стандартизированные требования как ко «входам» такого процесса (самому «сырью» – человеческому ресурсу, а также и к «персоналу» и «оборудованию» – профессорско–преподавательскому составу, осуществляющему подготовку научных кадров и необходимой материальной базе), так и к «выходам» этого процесса (компетенциям счастливым обладателей научных степеней) и который был применим и, более того, необходим в индустриальную эру, уже не является настолько эффективным, и, более того, скорее является [1].

Единственный подходящий инструментарий, которым на сегодняшний день для такого рода задач владеет человечество – для решения задач, условия которых меняются «на лету» – это методологии управления проектами. Говоря более конкретно – это гибкие методологии управления проектами. Для решения этой задачи рассмотрим такую методологию, как DSDM [2], являющуюся ярким представителем Agile [3] – семейства процессов разработки, изначально предлагавшихся для разработки программного обеспечения, но в настоящее время активно транслируемых и в другие области применения проектного подхода и соответствующую основным четырем идеям, изложенным в Манифесте Agile [3], которые в полной мере соответствуют целям построения “программного обеспечения” образовательной системы будущего:

- ✓ люди и взаимодействие важнее процессов и инструментов;
- ✓ работающий продукт важнее исчерпывающей документации;
- ✓ сотрудничество с заказчиком важнее согласования условий контракта;
- ✓ готовность к изменениям важнее следования первоначальному плану.

Трехстадийная модель проекта DSDM в привязке к модели создания и развития знания [4], применительно к проекту формирования учебных планов может выглядеть следующим образом (рис. 1).

Переноса данную структуру в сферу образования, можно рассмотреть такие факторы, реализуемые в условиях предоставленной ВУЗам автономии:

1. Принятие методики подобного стиля работы по подготовке научных кадров руководством и всеми работниками. Анализ потенциала существующих научных кадров и признание существующих «де факто» научных школ. Это обеспечивает мотивацию всех участников с момента запуска проекта и их последующую вовлечённость. И как следствие, готовность руководства обеспечить вовлечённость профессорско–преподавательского состава в работу таких «проектных школ».

Полный жизненный цикл DSDM (укрупненно)				
Предпроектная	Жизненный цикл проекта		Постпроектная	
Принятие решения о научной карьере, в т. ч. на основе уже полученных практических результатов (опыта)	Накопление информации для дальнейшего осмысления: построения моделей, формирования гипотез научного исследования и т.д.	Формализация полученного знания: публикации, выступления, финализация и представление результатов диссертационной работы	Применение полученных знаний на практике, формирование и развитие научных идей, заложенных в первоначальном направлении научного исследования	Формирование новых направлений научных исследований. Обретение последователей. Создание новой научной школы.
Данные	Информация	Знание	Понимание	Мудрость
Модель трансформации знания по Акоффу				

Рисунок 1. «Обретение мудрости» научным сотрудником на протяжении своего жизненного цикла как ученого

2. Проектная команда. Необходимость вовлечения в работу людей, соответствующих потребностям проекта. Может быть организована с учетом рекомендаций Р. М. Белбина к формированию успешных команд в бизнес-среде, в частности, с учетом уже имеющегося опыта создания и функционирования подобных команд [5].

3. Необходимо создать предпосылки для выстраивания отношений между «разработчиком» – соответствующей научной школой/научно-образовательным заведением, осуществляющим подготовку научных кадров и «покупателем» – представителями организаций, заинтересованных в дальнейшем использовании получаемых выпускниками этой “школы” знаний [6]. Для этого предлагается использовать лучший опыт создания коммуникационных платформ в частности, в международных проектах, в которые вовлекались различные участники из многих стран и организаций различного типа.

Такой стиль подготовки научных кадров, позволит не только продолжить традиции существующих обучающих систем, направленных на обеспечение профессионального роста, но и может привести к серьезному улучшению качества их функционирования.

Литература

1. Toffler A. The Third Wave. – N. Y.: Penguin Press, 1980. – 350 p.
2. The DSDM Agile Project Framework [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://dsdm.org/dig-deeper/book/dsdm-agile-project-framework> (24.04.2015)
3. Agile Modeling – гибкое моделирование [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.informicus.ru/default.aspx?SECTION=6&id=94> (24.04.2015)
4. Лукьянов, Д.В. Шу-Ха-Ри и Фома Аквинский: восточная и европейская парадигма компетентности / Д.В. Лукьянов, В.Д. Гогунский // Компьютерні науки: освіта, наука, практика : Матеріали Міжнар. наук.-техн. конф. – Миколаїв : НУК, 2012. – С. 138 – 141.

5. Белбин, Р.М. Типы ролей в командах менеджеров. / Пер. с англ. – М.: НИРРО, 2003 – 340 с.
6. Гогунский, В.Д. Алфавитные истины или как формировали базовые компетенции в далекой древности. / В.Д. Гогунский, Д.В. Лукьянов // Наук.-метод. семинар: „Шляхи реалізації кредитно-модульної системи організації навчального процесу і тестових форм контролю знань студентів”. – Вип. 7. – Одеса : Наука і техніка, 2013. – С. 54 – 57.