

**МЕЖДУНАРОДНАЯ АССОЦИАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ»

**СБОРНИК ТРУДОВ
ПО ПРОБЛЕМАМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Выпуск 49

Москва
2025

УДК 37.018.43:378.147

ББК 74.58я43

С 23

Рекомендовано к изданию
Редакционно-издательским советом
Московского государственного института культуры

Редакционный совет:

Кудрина Е.Л. (гл. редактор), Демьянченко А.Г. (отв. секретарь),
Говердовская Е.В., Долинина О.Н., Кондратьева М.А., Кошечева Н.А.,
Кузнецова Е.С., Можаяев Е.Е., Подопряхин Н.М., Садовская В.С.,
Сотникова О.А., Суминова Т.Н., Фокина В.Н., Шайтан Б.И.,
Шемятихина Л.Ю.

С 23 Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. Вып. 49. Москва: МГИК, 2025. 136 с. ISBN 978-5-94778-685-9

В 49-м выпуске *Сборника трудов по проблемам дополнительного профессионального образования* рассматриваются современные образовательные технологии, развитие профессиональных компетенций, психолого-педагогическое сопровождение и интеграция цифровых решений. Сборник будет полезен педагогам, методистам и организаторам программ дополнительного профессионального образования.

Пятидесятый выпуск Сборника выйдет в декабре 2025 года. Условия подачи заявок будут размещены на сайте www.mapdo.ru и разосланы в сентябре 2025 года.

Вопросы и предложения можно направлять на e-mail: **demiapge@list.ru**.

Ответственность за точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение законодательства об интеллектуальной собственности, авторском праве и смежных правах несут авторы публикуемых материалов.

Статьи печатаются в авторской редакции.

ISBN 978-5-94778-685-9

© Консорциум МАПДО, 2025

© Московский государственный институт культуры, 2025

© Коллектив авторов, 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

<i>Архипова Т.Н.</i> Опыт проведения курсов повышения квалификации по аддитивным технологиям.....	5
<i>Тарасенко Л.В.</i> Формирование исследовательских компетенций у слушателей системы дополнительного профессионального образования.....	9
<i>Шайтан Б.И.</i> Эффективные принципы производственного этикета управления образовательным учреждением дополнительного профессионального образования.....	17
<i>Бобиенко О.М.</i> Дополнительное профессиональное образование как инструмент расширения компетентностного профиля выпускника вуза	31
<i>Каришина И.Е.</i> Применение современных образовательных технологий в сфере дополнительного профессионального образования.....	40
<i>Кухаренко А.М., Кухаренко Е.Г.</i> Развитие профессиональных компетенций специалистов телекоммуникационных компаний в области управления проектами в рамках программ ДПО	48
<i>Корнеев И.П., Лебедев П.В.</i> «Не хочу про свою компанию, что тогда....?» проблема выбора и формулирования темы выпускных квалификационных работ на программах МВА.....	54
<i>Долганина О.Л.</i> Роль дополнительного профессионального образования в системе психолого-педагогического сопровождения профилактики девиации студентов колледжа	62
<i>Мартенс А.А., Деркач Н.О., Лепешкина С.В., Шаромова Е.А.</i> Формирование предпринимательских навыков у студентов через программы дополнительного профессионального образования.	69
<i>Петронюк И.С.</i> Отношение слушателей программ дополнительного профессионального образования к дистанционным формам обучения в современных условиях ...	77

<i>Китайгородская Г.В.</i> Интегративная основа деятельности центра непрерывного повышения профессионального мастерства как научно-методическая тактика сопровождения педагогических работников и управленческих команд.....	84
<i>Мокаева М.А., Бадзиева И.А.</i> О роли психологии и математики в обеспечении эффективности образовательной практики в системе ДПО	92
<i>Синь Жужуй.</i> Модульная структура формирования билингвальных компетенций в системе подготовки экономистов в КНР	101
<i>Цымбалюк Л.Н.</i> Интеграция цифрового контента и AI в практику дополнительного профессионального образования педагогов СПО.....	112
<i>Спинжар Н.Ф., Спинжар Н.С.</i> Психолого-педагогические аспекты обучения слушателей в системе дополнительного образования.....	129
<i>Итерман Л.Н.</i> Исправление ошибок в изучении иностранного языка в системе дополнительного образования.....	135

Т.Н. Архипова

**ОПЫТ ПРОВЕДЕНИЯ КУРСОВ ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ ПО АДДИТИВНЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ
EXPERIENCE IN CONDUCTING ADVANCED TRAINING COURSES
IN ADDITIVE TECHNOLOGIES**

*(Технологический университет имени дважды Героя Советского
Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», г. Королёв, Россия)
(LEONOV University of Technology, Korolev, Russia)*

Статья посвящена вопросу дополнительного профессионального обучения на основе коллаборационной деятельности двух вузов. Показан опыт дистанционной работы и выявлены тенденции совершенствования процесса обучения преподавателей. Предлагается расширить направления в рамках ДПО при совместной деятельности вузов.

The article is devoted to the issue of additional professional training based on the collaborative activities of two universities. The experience of distance learning is shown and trends in improving the process of teacher training are identified. It is proposed to expand the areas within the framework of additional professional training in the joint activities of universities

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дополнительное профессиональное образование, аддитивные технологии, обучение преподавателей.

KEYWORDS: additional professional education, additive technologies, teacher training.

Дополнительное профессиональное обучение преподавателей играет немаловажную роль в их трудовой деятельности. В настоящее время современный преподаватель подвергается большой информационной нагрузке, как со стороны внутренней деятельности в рамках преподаваемых дисциплин, так и со стороны информации, поступающей извне.

Вопросам будущего в образовании, повышения квалификации педагогов, совершенствованию дополнительного профессионального образования посвящен целый ряд работ известных авторов (1–5).

Постоянное совершенствование методов преподавания требует большой организационной, психологической и физической адаптации преподавателя под новые современные условия работы.

Особенно это актуально для тех преподавателей, которые ведут дисциплины, связанные с совершенствованием технологий, материалов, с компьютерным моделированием, с системами автоматизированного проектирования.

Обновление информационной базы в данном направлении осуществляется регулярно и знания и умения преподавателей подобных дисциплин также должны пополняться новым содержанием постоянно.

Быть в тренде современности самостоятельно довольно трудно и на помощь приходят различные курсы по повышению квалификации в рамках дополнительного профессионального образования.

В Технологическом университете г. Королев, одном из ведущих инженерно-технических вузов России, осуществляется подготовка специалистов в области технологий, инноваций и науки отечественной ракетно-космической отрасли.

Кафедра техники и технологии готовит инженеров по специальности 24.05.01 Проектирование, производство и эксплуатация ракет и ракетно-космических комплексов и бакалавров по направлениям 15.03.06 – Мехатроника и робототехника и 15.03.05 – Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств.

Образовательные программы указанных направлений обучения включают в себя целый ряд дисциплин, связанных с аддитивными технологиями.

Преподаватели кафедры Техники и технологии прошли обучение в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Пермский национальный исследовательский политехнический университет» (ПНИПУ) по допол-

нительной профессиональной программе повышения квалификации «Аддитивные технологии производства деталей».

Очная форма обучения с применением дистанционных образовательных технологий была реализована в сетевой форме.

ФГБОУ ВО «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова» выступил в качестве вуза партнера.

Тематика включала наиболее актуальные вопросы из области аддитивных технологий:

- Применение аддитивных технологий в современном машиностроении.
- Классификация аддитивных технологий и особенности методов.
- Основы создания и корректировки 3D-моделей для 3D-печати.
- Основы эксплуатации и управления оборудованием для 3D-печати.

Для работы в дистанционном режиме ПНИПУ предоставлялась ссылка и обучающиеся преподаватели могли просматривать материал как в онлайн режиме, так и для более детального просмотра и закрепления знаний имелась возможность просмотреть неоднократно запись лекционного материала.

Следует отметить, что в качестве лекторов были и представители Технологического университета г. Королев, таким образом, получилась некая коллаборационная форма деятельности. Кроме того, в момент получения информационного материала разгорались целые дискуссии по некоторым вопросам, которые безусловно давали опыт и знания обеим сторонам, как слушателям, так и ведущим лекторам.

Актуальность подобного опыта проведения курсов повышения квалификации преподавателей неоспорима.

Более того, интерес к указанной тематике возник и у студентов при последующем обсуждении материала в рамках аудиторных занятий. Следует отметить, что интерес возник у студентов направле-

ния «Мехатроника и робототехника», как наиболее актуального направления современности.

Понятно, что за аддитивными технологиями будущее и мотивация студентов в данном направлении говорит о том, что в дальнейшем наши выпускники, освоив новые технологии, будут их внедрять в производство.

Показанный опыт дистанционной работы в процессе обучения в рамках дополнительного профессионального образования позволяет сделать заключение, что одной из основных тенденций совершенствования процесса обучения преподавателей является применение онлайн формата.

Следует расширить направления обучения в рамках дополнительного профессионального образования при совместной деятельности вузов. Причем, вероятно более интересным будет коллаборационная деятельность трех и более вузов. Обмен опытом в реальном времени позволит в более доступном варианте повысить квалификацию и расширить кругозор преподавателя в определенной сфере деятельности.

Список использованной литературы

1. Гудзенко Д.Ю. Будущее образования в сфере IT или как IT-специалисту всегда оставаться в тренде и технологически не стареть. Центр компьютерного обучения «Специалист» при МГТУ им. Н.Э. Баумана: каких ИТ-преподавателей требует корпоративный заказчик //Преподавание информационных технологий в Российской Федерации: Сб. науч. тр. Девятнадцатой открытой Всероссийской конференции. Москва, 2021. С. 40.

2. Гудзенко Д.Ю. Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. 2019. № 36. С. 39-47.

3. Подоприхин Н.М. Актуальные проблемы и особенности организации системы ДПО в вузе //Аккредитация в образовании. 2016. № 8 (92). С. 62-63.

4. Подоприхин Н.М. Электронно-дистанционная образовательная среда института //Электронное обучение в непрерывном образовании 2018: Сб. ст. V Международной научно-практической конференции. 2018. С. 561-568.

5. Щукина Т.В. Цифровая среда обучения и искусственный интеллект в системе высшего образования в условиях экспорта образования //Наука. Информатизация. Технологии. Образование: Материалы XIII международной научно-практической конференции. 2020. С. 186-197.

Архипова Татьяна Николаевна – кандидат технических наук, доцент, тел.: 8-917-587-40-26, e-mail – arhimoda@mail.ru.

Arkhipova Tatyana Nikolaevna – Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, phone: 8-917-587-40-26, e-mail – arhimoda@mail.ru.

Л. В. Тарасенко

**ФОРМИРОВАНИЕ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ
У СЛУШАТЕЛЕЙ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ¹
THE FORMATION OF RESEARCH COMPETENCIES AMONG
STUDENTS OF THE ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION
SYSTEM**

*(Южный федеральный университет)
(South federal university)*

Статья посвящена анализу проблем формирования исследовательских компетенций у слушателей системы дополнительного профессионального образования. На основе авторского социологического исследования автор выявляет отношение слушателей программ ДПО к востребованности исследовательских компетенций в профессиональной деятельности, а также мнения респондентов о возможностях дополнительного профессионального образования в развитии этих компетенций у обучающихся специалистов.

The article is devoted to the analysis of the problems of formation of research competencies among students of the system of additional professional education. Based on the author's sociological research, the author reveals the attitude of students of vocational training programs to the demand for research

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке Программы развития Академии психологии и педагогики Южного федерального университета (ВнГр/24-02-ПП).

competencies in their professional activities, as well as the opinions of respondents about the possibilities of additional professional education in the development of these competencies among students.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дополнительное профессиональное образование, исследовательские компетенции, человеческие ресурсы.

KEYWORDS: continuing professional education, research competencies, human resources.

Подготовка квалифицированных кадров для экономики XXI века является одной из задач стратегического планирования и государственной политики РФ в сфере образования и науки, выступая в качестве одного из инструментов сохранения государственного суверенитета и национальной безопасности российского общества. Это актуализирует ряд задач, направленных на усиление научно-исследовательской компоненты в системе непрерывного профессионального образования. В ключевых документах стратегического планирования РФ сформулированы задачи формирования исследовательских компетенций у специалистов на всех уровнях системы образования [1–2], что в свою очередь ставит перед системой дополнительного профессионального образования задачи формирования и развития у слушателей компетенций в сфере научно-исследовательской деятельности.

Несмотря на накопленные обширные знания в сфере изучения исследовательских компетенций и в России, и за рубежом, количественный и качественный состав этих компетенций в разных источниках неодинаков. Авторами нередко предлагаются различные, часто дублирующие друг друга группы исследовательских компетенций [3–4]. В связи с этим возникает необходимость в разработке методологически обоснованной таксономии исследовательских компетенций.

Анализ отечественных и зарубежных исследований, а также профессионального стандарта научного работника [5] позволил автору выделить, систематизировать и сгруппировать исследовательские компетенции следующим образом.

Личностный кластер

Когнитивная способность к научно-исследовательской работе.

Мотивация исследовательской деятельности.

Научная креативность и инновационность.

Саморазвитие и профессиональный рост.

Исследовательская рефлексия.

Компетенции в области EQ (эмоциональный интеллект).

Профессиональный кластер

Исследовательский метод и протокол.

Готовность и способность к научно-исследовательской работе.

Социогуманитарная диагностика и научно-техническая экспертиза.

Научное наставничество/ тьюторство/ преподавание.

Цифровая компетентность.

Кроссфункциональность.

Социально-коммуникативный кластер

Научная кооперация и коммуникация.

Социальная ответственность и взаимодействие с обществом.

Взаимодействие со стейкхолдерами научно-исследовательской деятельности и институтами публичной власти.

Социально-коммуникативные компетенции представления и продвижения научных результатов.

Организационно-управленческий кластер

Научно-организационное управление.

Управление научными проектами.

Лидерство и научное влияние.

С целью исследования роли системы дополнительного профессионального образования в развитии у слушателей исследовательских компетенций автором был проведен социологический опрос слушателей программ повышения квалификации Южного федерального университета. В рамках исследования были поставлены задачи выявить отношение специалистов к востребованности исследователь-

ских компетенций в их профессиональной деятельности, а также проанализировать мнение слушателей о том, насколько программы дополнительного профессионального образования способствуют формированию исследовательских компетенций, обеспечивающих профессиональную востребованность, мобильность и конкурентоспособность в новых социально-экономических условиях возрастающей глобальной конкуренции за человеческие ресурсы на мировом рынке. Решению этих проблем было посвящено социологическое исследование, проведенное осенью 2024 г.

В ходе исследования было опрошено 2580 респондентов, в том числе 1430 женщин (44,3%) и 1150 мужчин (55,7%).

Методом сбора данных был выбран онлайн-опрос по адаптированной авторской методике, основанной на предложенной выше таксономии исследовательских компетенций.

В анкету были включены вопросы, позволяющие оценить исследовательский потенциал, способность и готовность слушателей к исследовательской деятельности. Кроме того, в анкету был включен блок вопросов по оценке отношения слушателей к научно-исследовательской деятельности, ее актуальности и востребованности в их профессиональной деятельности, а также личностных характеристик (креативность, самоконтроль, непрерывное образование и эмоциональный интеллект, цифровые и коммуникативные компетенции).

Анализируя полученные результаты, следует отметить, что наиболее высокие показатели были получены по таким компетенциям, как открытость новому, готовность к непрерывному самообучению и саморазвитию. Саму возможность обучаться по программам дополнительного профессионального образования абсолютное большинство респондентов (89,7%) рассматривают, прежде всего, как инструмент профессионального развития, получения информации о различных инновациях в профессиональной сфере. 73,8% слушателей в качестве главного достоинства ДПО указывают системный организационно

упорядоченный характер получения новых знаний (в отличии от самообучения), возможность общения как с преподавателями, так и с другими обучающимися. Также респонденты отмечают то, что участие в программах ДПО способствует развитию навыка самообучения (79,2%), поскольку форма организации занятий предполагает получение информации не в полном объеме, а требует от слушателей более глубокой проработки полученных знаний самостоятельно.

Вместе с тем следует отметить, что, только треть респондентов высоко оценивают роль исследовательских компетенций в своей профессиональной деятельности (32,5%). Из них 33,2% респондентов указали на то, что заниматься научной работой им мешает чрезмерная загруженность на работе. Среди неблагоприятных факторов также были отмечены такие, как нехватка времени в силу выполнения определенных семейных обязанностей (29%) и отсутствие стимулов для участия в такой деятельности (26,6%); материальный фактор (18,1% респондентов отметили, что занятия исследовательской работой не способствует росту финансового благополучия). Также большинство слушателей (73,2%) не видят связи между занятием исследовательской работой и карьерным ростом. Вместе с тем количественный анализ позволяет сделать вывод, что, в целом, слушатели ДПО позитивно смотрят на необходимость владения исследовательскими компетенциями в своей профессиональной деятельности.

Достаточно оптимистичными выглядят ответы респондентов о связи обучения по программам ДПО и развитием исследовательских компетенций. На вопрос, влияет ли дополнительное профессиональное обучение на развитие исследовательского потенциала, критического мышления, когнитивной гибкости, большинство слушателей (63,1%) ответили положительно. Не согласились с наличием такой связи 32,8%, а 4,1% затруднились ответить. Предыдущие исследования автора показывали практически аналогичные результаты, что свидетельствует о положительной динамике этих показателей [6].

Достаточно высокие показатели были получены по коммуникативным навыкам. Более половины респондентов (73,7%) отметили, что процесс обучения в системе ДПО положительно влияет на развитие данных навыков. Особенно способствует этому выполнение слушателями групповых исследовательских проектов. Нежелание подвести других своих коллег в значительной степени отмечается как мотивационный фактор выполнения таких учебных заданий. По мнению слушателей, такая форма обучения, способствует развитию навыков сотрудничества, работы в группе, совместного решения задач (72,3%). Данные показатели также подтверждаются ранними исследованиями автора [7].

В меньшей степени отметили участники опроса такие навыки, как эмоциональный интеллект и цифровая компетентность. Только 39,2% респондентов высоко оценили роль ДПО в развитии эмоционального интеллекта. Многие слушатели указали, что выполнение учебных заданий даже в групповом формате не влияет на способность понимать эмоции своих и другого человека, а также на способность управлять своим эмоциональным состоянием.

Несколько лучше обстоят дела с цифровой компетентностью. Эффективное развитие этого навыка отметили более половины респондентов (58,7%). Часть из них (27,9%) отметила, что дистанционное участие в программе ДПО потребовало от них ознакомления и формирования навыков работы на ранее незнакомых цифровых платформах с использованием новых цифровых инструментов, включая искусственный интеллект. Некоторые слушатели отметили, что в ходе обучения открыли новые для себя цифровые ресурсы (24,8%), которые будут им полезны в профессиональной деятельности.

Низкие показатели характеризуют такие навыки как социально-коммуникативные компетенции представления и продвижения научных результатов и управление проектами. Следует отметить, что абсолютное большинство слушателей отмечают востребованность этих

навыков в профессиональной деятельности, а, следовательно, считают, что они должны быть задействованы в программах ДПО. Также более половины (51,7%) респондентов отметили потребность в акцентировании программ ДПО на кроссфункциональном характере деятельности современного специалиста, указав при этом на нехватку таких компетенций у себя. Данный навык остается несформированным у большинства специалистов (75,3%).

В заключении следует отметить, что, несмотря на общее положительное отношение и высокую оценку значимости исследовательской деятельности, абсолютное число респондентов (93,7%) рассматривают программы ДПО как возможность практического профессионального развития, не связанного, по их мнению, с формированием исследовательских компетенций.

Выводы

1. Проведенное исследование позволило выявить, что наиболее эффективно участие в программах ДПО способствует развитию у специалистов таких исследовательских навыков как: открытость новому, готовность к непрерывному самообучению и саморазвитию.

2. Исследование выявило невысокую мотивацию слушателей программ ДПО к занятию исследовательской деятельностью, связанную с отсутствием, по их мнению, связи между исследовательскими компетенциями и карьерным, а также финансовым ростом современного специалиста.

3. Несмотря на то, что почти треть респондентов положительно относятся к научной деятельности, среди наиболее серьезных препятствий этому чаще других указывается чрезмерная загруженность на работе, нехватка времени в силу выполнения определенных семейных обязанностей и отсутствие стимулов для участия в такой деятельности.

4. Большинство опрошенных полагают, что обучение в системе ДПО положительно влияет на развитие критического мышления, ко-

гнитивной гибкости, коммуникативных навыков - компетенций, которые автор относит к исследовательским.

5. Отмечается сравнительно невысокая роль дополнительного профессионального образования в развитии таких исследовательских компетенций как цифровая компетентность и эмоциональный интеллект.

6. Навыки кроссфункциональности, управления проектами, представления и продвижения результатов и практически на задействованы в программах ДПО.

7. Абсолютное большинство слушателей рассматривают программы ДПО как возможность практического профессионального развития, не связанного, с формированием исследовательских компетенций.

Список использованной литературы

1. Указ Президента РФ 27.10.2020 №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

2. Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2020 №3684-р «Об утверждении Программы фундаментальных исследований в Российской Федерации на долгосрочный период (2021–2030)».

3. Исследователь XXI века: формирование компетенций в системе высшего образования. Коллективная монография / отв. ред. Е.В. Караваева. Москва: Геоинфо, 2018. 240 с.

4. Де Йонг Т. (ред.) (2021). Выпускники по всему миру: протоколы, принципы и традиции для получения докторской степени - примеры из науки об обучении URL: https://issuu.com/utwente/docs/graduating_around_the_globe (дата обращения: 08.12.2024).

5. Профессиональный стандарт Научный работник (научная (научно-исследовательская деятельность) URL: [https:// profst.riep.ru](https://profst.riep.ru) (дата обращения: 12.01.2025).

6. Тарасенко Л.В., Сердюченко Я.В. Влияние дополнительного профессионального образования на формирование моделей карьерного поведения слушателей //Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. №6/1. С.114-117.

7. Тарасенко Л.В. Роль дополнительного профессионального образования в формировании навыков будущего у специалистов // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. Вып. 47. Москва: ФГБОУ ДПО РАКО АПК, 2024. С. 53–61.

Тарасенко Лариса Викторовна – главный научный сотрудник Академии психологии и педагогики, доктор социологических наук, профессор, тел +7(918)516-38–44, e-mail: lvtarasenko@sfnedu.ru

Tarasenko Larisa Viktorovna - chief scientific officer of Academy of Psychology and Pedagogy, the Doctor of Sociology, professor, phone: +7(918)516-38-44, e-mail – lvtarasenko@sfnedu.ru

Б.И. ШАЙТАН

**ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ЭТИКЕТА
УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
EFFECTIVE PRINCIPLES OF INDUSTRIAL ETIQUETTE
IN THE MANAGEMENT OF AN EDUCATIONAL INSTITUTION
OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION**

*(Российская академия кадрового обеспечения
агропромышленного комплекса)*

*(Russian Academy of Personnel Support of the agro-industrial
complex)*

Принятый производственный этикет управления – важнейшее условие здорового микроклимата и эффективности деятельности организаций всех типов, но, особенно ярко это проявляется в научных и образовательных учреждениях.

The accepted industrial management etiquette is the most important condition for a healthy microclimate and the effectiveness of organizations of all types, but this is especially evident in scientific and educational institutions.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: производственный этикет, имидж руководителя, принципы руководства, учреждения ДПО.

KEYWORDS: production etiquette, executive image, principles of leadership, DPO institutions.

Специфика деятельности руководителя предполагает его регулярное взаимодействие с подчиненными, партнерами, высшими должностными лицами, решение организационных и управленческих вопросов.

Имидж руководителя является одним из основных факторов формирования имиджа организации и, при прочих равных условиях, положительный имидж руководителя организации будет являться её конкурентным преимуществом.

Имидж руководителя и имидж организации неразрывно связаны между собой. Руководитель является лицом всей организации. По его внешнему виду, по манере вести себя, по степени выполнения им требований делового этикета судят обо всей организации [2].

Статья написана в рекомендательной форме, но всё изложенное – это опыт, проверенный автором в 20-летней практической деятельности в качестве ректора ФГБОУ ДПО «Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного комплекса» (РАКО АПК) - ведущего образовательного учреждения ДПО АПК, а также члена Коллеги Рособнадзора и Правления МАПДО.

На собственном опыте и знакомясь, при аккредитационных выездах, с работой многих учреждений ДПО, автор неоднократно убеждался [3–6], что успешным руководителем образовательного учреждения ДПО может быть только специалист данной отрасли, имеющий ученую степень (желательно и ученое звание) и достаточный стаж научной, образовательной и практической деятельности. Это полностью совпадает с существующими квалификационными требованиями.

Квалификационные требования к должности руководителя образовательного учреждения. В Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, в

разделе «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» (с изменениями и дополнениями), утвержденном Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 января 2011 г. № 1н, в разделе «Руководитель (ректор, директор) образовательного учреждения высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» записано: «Требования к квалификации. Высшее образование (специалитет или магистратура); не менее 5 лет стажа работы на руководящих должностях в образовательных организациях высшего образования (организациях дополнительного профессионального образования) или не менее 10 лет суммарного стажа работы на руководящих должностях и не менее 5 лет стажа научной или научно-педагогической деятельности; наличие ученой степени или ученого звания и (или) – в отношении образовательных организаций в области искусств, физической культуры и спорта, теологического и религиозного образования – наличие почетной степени и (или) почетного звания» [1].

Недопустимо, когда ведомства игнорируют указанные требования и назначают временно исполняющими обязанности руководителя образовательного учреждения ДПО лиц, «проштрафившихся» или оставшихся без работы в органах управления. И с этой приставкой «врио» люди работают (а точнее – мучаются) по много лет, т.к. без ученой степени и ученого звания человек, по действующему законодательству, не может быть утвержден руководителем образовательной организации на постоянной основе. А с приставкой «врио» так называемый руководитель часто не принимает принципиальных решений по работе организации, коллектив чувствует себя не уверенно, внешние же партнеры не спешат решать с ним серьезные вопросы. И человек – (врио руководителя) и организация при этом только страдают.

Руководитель, образовательная организация и коллектив. Перед тем как согласиться возглавить образовательное учреждение ДПО, кандидату на эту должность следует внимательно ознакомиться с должностными обязанностями руководителя образовательного учреждения, а они очень обширны – организация и личное участие в учебной, методической, научной, организационной, консультационной, хозяйственной работе; финансовое и кадровое обеспечение организации, руководство Ученым советом, общение с учеными и решение личных вопросов сотрудников; выстраивание отношений с вышестоящими органами и внешними партнерами; общественная и представительская деятельность и много других повседневных дел.

Кандидат на должность руководителя должен предварительно самым тщательным образом (насколько это представляется возможным) ознакомиться с организацией, её задачами, работой предшественников. Для этого необходимо, прежде всего, изучить сайт учреждения, его Устав и другие локальные нормативные акты, штатное расписание, отчеты о самообследовании за несколько лет, финансовые документы, перечень и состояние имущества, протоколы учёных советов, приказы и распоряжения по основной деятельности и кадрам, перспективные планы и т.п. После этого, надо очень самокритично оценить свои возможности, знания, умения и опыт, чтобы не навредить организации, своему имиджу и дальнейшей карьере.

Согласившись же на эту сложную работу нужно, прежде всего, познакомиться с коллективом – на общем собрании сотрудников представиться (лучше, если это сделает представитель учредителя), рассказать о себе, предшествующей работе, показать, что в общем знаком с организацией и ее проблемами. Затем необходимо лично познакомиться (не путем вызова людей к себе в кабинет), а посредством посещения подразделений и обстоятельных бесед с каждым из работников в присутствии остальных сотрудников подразделения. Интересоваться надо, конечно, и семьями сотрудников, что потом

поможет в работе, позволит понимать заботы людей не только производственные, но и личные. Собеседования лучше проводить во второй половине дня, когда люди уже более свободны. Хорошо, если такие беседы состоятся в неформальной обстановке, за чашкой чая.

Принцип «открытых дверей». С первых дней работы важно показать, что руководитель и коллектив – это единое целое, что руководитель не отгораживается от коллектива. Самым наглядным показателем этого являются открытые (в прямом смысле этого слова) двери кабинета руководителя. В образовательном учреждении ДПО при относительно небольшом коллективе (в самые лучшие времена деятельности РАКО АПК численность ее работников была не более 200 человек), сотрудники должны иметь возможность беспрепятственного общения с руководителем. Конечно, вход в кабинет руководителя, обычно регулируется секретарем приемной, но в принципе он должен быть свободным.

Опыт свидетельствует - сотрудники хорошо понимают, что не надо отвлекать от работы руководителя без действительной необходимости, всегда спрашивают разрешения войти и никогда не заходят во время разговора руководителя с посетителем или по средствам связи.

Этот, несущественный на первый взгляд, принцип способствует, как уже было сказано, созданию общности руководителя с коллективом, положительно сказывается на микроклимате в коллективе. Исключениями из принципа «открытых дверей» составляют только случаи разговора руководителя с сотрудниками один на один о допущенных нарушениях и проступках. Такие беседы, как правило, должны происходить за закрытыми дверями.

Общение с посетителями. Как свидетельствует опыт, в первые дни работы нового руководителя возможны случаи жалоб ему со стороны некоторых сотрудников на своих коллег. Самое правильное в этом случае поступать так: сказать такому посетителю, что для

ускорения решения спорного вопроса необходимо пригласить для разговора и противоположную сторону. В большинстве случаев «жалобщик» попросит этого не делать и пообещает решить вопрос самостоятельно, а все сотрудники быстро узнают, что новый руководитель не «собирает сплетни» и перестанут ходить к нему по таким вопросам. Если же посетитель согласится на такой разговор «в глаза друг другу», то это действительно поможет быстро и объективно решить имеющееся недоразумение.

Каждому руководителю, практически ежедневно, приходится принимать людей – работников своей организации и внешних посетителей. На первый взгляд кажется, чего здесь сложного - встречайся и беседуй. Но хочется поделиться некоторыми «тонкостями» этой грани работы руководителя. Руководитель - это одновременно и учитель, но учить, прививать культуру работы, нужно, и лучше всего, не только словами, но и своими действиями, своим примером.

Если к руководителю входит посетитель, следует отложить свои занятия (исключение составляет только телефонный разговор), но мы уже говорили, что люди, как правило, не заходят во время таких разговоров или это должен регулировать секретарь приёмной. Так вот, надо отложить занятие, встать и выйти навстречу посетителю. После приветствия следует предложить вошедшему сесть за приставной стол или за стол для совещаний (его надо иметь даже в небольшом кабинете), самому сесть за этот же стол напротив и поинтересоваться проблемами, с которыми пришёл посетитель. С одной стороны – это свидетельствует о культуре руководителя, но не менее важно и то (в чём приходилось убеждаться много раз), что если человек пришёл даже взволнованным, агрессивно настроенным, то такой приём снимает стресс и накал страстей, происходит спокойный деловой разговор. После некоторого времени беседы за приставным столом (в это время можно предложить и чашку чая), руководитель может, а иногда и вынужден перейти на свое рабочее место, с тем, чтобы что-то

записать, кому-то позвонить, короче, отреагировать на просьбу посетителя. При этом очень важно (хотя и нелегко) не давать невыполнимых обещаний. Об этом люди узнают очень быстро и авторитета у такого руководителя никогда не будет.

Выше уже говорилось, что все разговоры с посетителями (кроме «воспитательных» бесед) надо вести, как правило, при открытых дверях и не закрывать их даже по просьбе вошедшего. Это, опять-таки, заставляет посетителя вести себя корректно, не «наушничать», а если человек пришёл по производственным вопросам, то ни ему, ни руководителю нечего скрывать от сотрудников, находящихся в приёмной.

Ведение ежедневника. В процессе работы руководителю приходится ежедневно решать многие и разнообразные (крупные, сложные и менее сложные) вопросы. Все их удержать в памяти невозможно, поэтому руководитель должен ежедневно планировать свою работу, во избежание принципа – «куда кривая выведет». На этот путь легко вступить, если решать только текущие вопросы, а их всегда достаточно. Лучше всего каждый день, после окончания рабочего времени, когда большинство сотрудников уже разойдутся, задержаться на 25-30 минут и «без звонков и посетителей» составить программу своей работы на следующий день. Записи нужно вести в Ежедневнике, а не на отдельных листах, с тем, чтобы систематически их просматривать и невыполненные по каким-либо причинам позиции переносить на новую дату. В ежедневный план включаются поручения вышестоящих органов, собственные задумки, плановые вопросы, просьбы и советы сотрудников и др. Часто в течение дня у руководителя, находящегося не на рабочем месте, внезапно возникают вопросы, которые надо решать. Обычно их записывают на отдельных листочках, которые потом легко потерять. При составлении плана работы на очередной день все эти записи надо просмотреть и переносить в Ежедневник. Таким образом, ежедневно набирается по 10 – 15 вопросов.

Утром, придя на работу, надо по возможности быстро, решить все «мелкие» вопросы – осуществить нужные звонки, отдать необходимые распоряжения, ответить на запросы, т.к. если какой-то даже «мелкий» вопрос попал в план руководителя, значит кто-то нуждается в ответе на него и не будет ничего делать, пока не получит ответ руководителя. После этого можно браться за дела, требующие более длительного времени – подготовка программ, расчетов, учебных и научных материалов, докладов, решений, статей и т.д., которые из них часто переходят и на последующие дни.

Следующим вечером, после работы, надо опять находить время «без звонков и посетителей» и составлять план своей работы на очередной день. В него, прежде всего, переносятся, как уже говорилось, невыполненные позиции предыдущего дня и дополняются новые мысли.

Кроме таких ежедневных текущих планов, руководитель должен иметь свой личный творческий план на перспективу (как правило, на год). В личный творческий план включаются, если можно так сказать, инновационные перспективные вопросы, касающиеся руководителя как личности – освоение новых компьютерных программ, изучение отечественного и зарубежного опыта, повышение своего профессионального и культурного уровня, написание статей и докладов, проведение исследований, подготовка книг и монографий и т.п.

Проведение совещаний. Руководителю образовательного учреждения часто приходится проводить совещания с сотрудниками – большие и малые по количеству людей. Но всегда надо придерживаться одного правила – люди заранее должны знать по какому вопросу намечается совещание. Лучше если они это будут знать за сутки, тогда есть время, включая ночь, подчас подсознательно продумать вопрос и на совещание человек приходит со сложившимся мнением. Но если нет возможности объявить о предстоящем совещании за сутки, то надо это делать хотя бы за несколько часов. За это время

сотрудники, может быть не так глубоко, как в первом случае, но всё равно придут на совещание несколько подготовленными.

Второе правило проведения совещаний - руководитель во вступительном слове не должен высказывать своего мнения по обсуждаемому вопросу. В этом случае многие сотрудники, по различным причинам, не захотят высказывать своего мнения, отличающегося от подходов руководителя. Выслушав все мнения и доводы, руководитель должен подвести итоги. Он может согласиться с мнением большинства, а может и не согласиться, но в последнем случае он обязан глубоко аргументировать причину другого мнения. При этом недопустимо пренебрежительные высказывания о выступлениях коллег. Наоборот, их всех надо поблагодарить за помощь. Тогда и в следующий раз можно ожидать всестороннего обсуждения рассматриваемых вопросов, а именно для этого руководитель и проводит совещания с членами коллектива.

Контроль исполнения принятых решений. Приказы, распоряжения, решения имеют смысл и достигают цели только тогда, когда они конкретны, определены сроки исполнения и исполнители. За выполнением решений должен быть установлен тщательный контроль и лучше если в самом решении (приказе) указано на кого он возлагается. Нет ничего хуже, чем бесконтрольность за принятыми решениями. Подчинённые быстро это улавливают, что разлагает коллектив и дезорганизует работу. Лучше не принимать решения, если не обеспечивается контроль за его выполнением или оно в принципе не может быть выполнено.

В организации должен быть разработан локальный акт о технологии контроля выполнения принятых решений. Организация контроля выполнения принимаемых решений - одна из главных функций руководителя. Но перед принятием решений, как уже говорилось, надо обеспечить возможность их широкого и гласного обсуждения, Решения, особенно по ключевым вопросам работы организации, должны

быть решениями коллектива, а не одного руководителя. Тогда они наиболее эффективны и будут исполняться.

Поощрения и порицания подчинённых. Руководителю, по долгу своей работы, довольно часто приходится поощрять или порицать сотрудников. Имеется правило, которое действует почти безотказно. Основано оно на том, что каждый человек, если он даже это не осознает или тщательно скрывает от окружающих, является от природы самолюбивым. И это естественно, в этом нет ничего предосудительного. Человеку приятно, когда его хвалят и, наоборот, очень неприятно, когда его ругают. Исходя из этого, поощрять, хвалить сотрудников, когда они этого заслуживают, надо не откладывая на потом, а сразу и громко, чтобы это слышали и окружающие. Это, безусловно, приятно, прежде всего, тому человеку, кого касается непосредственно, и он будет и в будущем выполнять свои обязанности так, чтобы заслужить очередную похвалу руководителя. Одновременно и окружающие работники, часто подсознательно, будут тоже стараться работать так, чтобы их труд был замечен и отмечен руководителем. При этом похвалу человеку можно повторять в различных ситуациях несколько раз за одну и ту же хорошо выполненную работу.

Совсем наоборот обстоит дело с порицаниями подчинённых, хотя принцип тот же – учёт самолюбия людей. Раз человек самолюбив, то ему хочется, чтобы о его порицании никто не знал. Поэтому ругать (порицать) сотрудника за впервые допущенный проступок надо наедине, но предупредив, что следующий проступок будет уже обсуждаться гласно. Опыт показывает, что, применительно к научным сотрудникам и преподавателям, в 75–80 % случаев это действует безотказно. Человек не хочет, чтобы его порицали при сослуживцах и старается не допускать негативных проступков. Ну, а в случаях дальнейших нарушений надо рассматривать их уже в подразделении, где работает сотрудник, указав, что в следующий раз будет ещё более широкая огласка. Это тоже сдерживающий фактор. Если и это не по-

могает, то надо разбираться уже с участием широкого коллектива и налагать письменное наказание, с тем, чтобы в следующий раз можно было решать вопрос об увольнении работника. При этом надо строго придерживаться правила – за один и тот же проступок ругать и наказывать можно только один раз. Если руководитель будет несколько раз напоминать об одном и том же проступке, то это свидетельствует, что руководитель злопамятен, а это очень плохое качество любого человека, а для руководителя вообще недопустимо.

Может показаться, что предлагается «нянчиться» с работниками, допускающими нарушения, но еще и ещё раз надо помнить, что хороший руководитель – одновременно и воспитатель, а воспитание требует времени и терпения

Несколько слов о внимании к сотрудникам. Совершенно справедливо говорится, что «ничто так дешево не стоит и так дорого не ценится, как внимание к людям». Желательно, чтобы у руководителя имелись сведения о днях рождения и других знаковых событиях в семьях абсолютно всех сотрудников. Необходимо поздравлять коллег с днями рождения и знаменательными датами. А если «виновник торжества», после работы, организует лёгкий ужин, то надо находить возможность, хотя бы на короткое время, принять в нём участие. Это очень сплачивает коллектив, а присутствие руководителя исключает длительные застолья и нежелательные последствия.

Роль общественных структур образовательной организации. Созданию здорового микроклимата в коллективе в значительной степени способствует неформальная работа общественных структур – совета трудового коллектива, профсоюзной организации (при наличии), женского совета, совета ветеранов, комиссии по рассмотрению трудовых споров и др. Сотрудники должны иметь возможность обращаться к ним со своими вопросами и быть уверенными, что их внимательно выслушают и доброжелательно всесторонне рассмотрят их проблемы. Постоянное внимание и помощь общественным организа-

циям и структурам, серьёзное отношение к их решениям и просьбам, внимательное отношение к сотрудникам во многом способствует тому, что из стен учреждения жалобы не выходят во внешние органы т.к. возникающие проблемы и недовольства решаются на месте – «дома».

Повышение профессионального и культурного уровня руководителя. Учиться, повышать свой уровень – профессиональный и культурный, каждому специалисту надо всю жизнь. К руководителю это относится в первую очередь. Развивается наука, научно-технический прогресс, возникает новый опыт, совершенствуется этикет и руководитель не может, не имеет права, от этого отставать.

Рост профессионального уровня руководителя обеспечивается постоянным знакомством с новой литературой, личным участием в научной и образовательной работе, прежде всего, своей организации (но возможно и внешнее совместительство), в конференциях, семинарах и симпозиумах по профилю своей деятельности. Руководитель не должен стесняться, а наоборот, должен стремиться учиться на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, должен находить время и средства выезжать в командировки для изучения опыта, посещать культурные мероприятия. Всё это можно, и лучше всего, делать с привлечением соответствующих сотрудников. Это ещё одно направление сплочения коллектива, без чего невозможна успешная работа организации [7–11].

Изложенные, проверенные многолетней практикой, основные принципы производственного этикета руководства организацией, могут успешно использоваться в образовательных учреждениях ДПО многих отраслей народного хозяйства, что, наряду с другими факторами, будет способствовать повышению эффективности их деятельности.

Список использованной литературы

1. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 января 2011 г. N 1н «Об утверждении Единого квали-

фикационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» (с изм. и доп.).

2. Букарева К.А., Кавун Д.А. Проблема формирования имиджа организации // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке: сб. науч. ст. III Международной научно-практической конференции. 2017. С. 281–286.

3. Гулейчик А.И., Медведев А.В., Шайтан Б.И. Вопросы подготовки аграрных кадров // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. 2016. № 4–6. С. 25–29.

4. Дополнительное профессиональное образование специалистов АПК и сельских территорий: проблемы, направления диверсификации: монография /Б.И. Шайтан, В.Г. Новиков, Е.Е. Можаяев [и др.]. Москва: РАКО АПК, 2021. 619 с.

5. Концепция развития системы дополнительного профессионального образования персонала агропромышленного комплекса Российской Федерации на период до 2020 года: монография /Ю.Н. Егоров, Б.И. Шайтан, А.В. Медведев, Е.Е. Можаяев. Москва: «ООО «Угрешская типография», 2016. 64 с.

6. Можаяев Е.Е., Шайтан Б.И., Заикин А.С. К вопросу влияния факторов на развитие НТП и оценка эффективности научных разработок в сельскохозяйственном производстве // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. 2016. № 7–9. С. 8–10.

7. Шайтан Б.И. Организационно-методические аспекты дополнительного профессионального образования в научных учреждениях АПК // Международная ассоциация профессионального дополнительного образования: сб. тр. по проблемам дополнительного профессионального образования. Вып. 33. Москва: Изд. центр РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина, 2017. С. 90–98.

8. Шайтан Б.И. О концепции дополнительного профессионального образования персонала организаций сельских территорий Российской Федерации //Международная ассоциация профессионального дополнительного образования: сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. Вып. 34. Москва: Издат. центр РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина, 2018. С. 70-77.

9. Шайтан Б.И. О развитии дополнительного профессионального образования персонала организаций сельских территорий //Точки роста эффективности АПК в условиях нестабильного рынка: материалы международной научно-практической конференции, Казань, 23-25 мая 2018 г. Вып. 12. Казань: Изд-во «Бриг», 2018. С.129-139.

10. Шайтан Б.И. Оценка результативности дополнительного профессионального образования в образовательных, научных и консультационных организациях агропромышленного комплекса //Международная ассоциация профессионального дополнительного образования: сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. Вып. 42. Москва: Издат. центр РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина, 2021. С.14-24.

11. Шайтан Б.И. Проблемы эффективной деятельности образовательных учреждений дополнительного профессионального образования и опыт их решения //Международная ассоциация профессионального дополнительного образования: сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. Вып. 47. Москва: ФГБОУ ДПО РАКО АПК, 2024. С. 3-17.

Шайтан Борис Ильич - кандидат экономических наук, профессор, член Правления МАПДО, тел.:79167568260, e-mail: shaitab-bi@yandex.ru

Shaitan Boris Ilyich - Candidate of Economic Sciences, Professor, Member of the Board of MAPO, tel.:79167568260, e-mail: shaitab-bi@yandex.ru

О.М. Бобиенко

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
КАК ИНСТРУМЕНТ РАСШИРЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО
ПРОФИЛЯ ВЫПУСКНИКА ВУЗА
ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION AS A TOOL
FOR EXPANDING THE UNIVERSITY GRADUATE COMPETENCE
PROFILE**

*(Университет управления "ТИСБИ")
(University of Management "TISBI")*

*Представлена концепция дополнения компетентностного профиля выпускников вузов, ограниченного требованиями ФГОС, микроквалификациями, которые могут быть востребованы в их трудовой карьере. Обобщен опыт создания фонда программ ДПО для гибкого реагирования будущих специалистов на изменения кадрового спроса.
The concept of supplementing the graduates' competencies profile, limited by the Federal State Educational Standard requirements, with microqualifications, that may be in demand in their working career, is presented. The experience of creating additional professional education university programs fund for flexible response of future specialists to changes in personnel demand is summarized.*

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дополнительное профессиональное образование, квалификационный спрос, микроквалификации, рынок труда, выпускники.
KEYWORDS: additional professional education, qualification demand, microqualifications, labor market, graduates.

В последние годы проблематика дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) не покидает мировую исследовательскую повестку и находится в фокусе внимания практических специалистов систем профессионального образования. В контексте российского ландшафта этот факт объясняется структурной перестройкой экономики в связи с усиливающимся санкционным давлением западных стран, а также ускоренной девальвацией квалификаций из-за масштабирования новых систем разделения труда и организационных форматов работы (платформенная занятость, удаленная работа и т.д.) [4; 6]. По оценкам экспертов, в подобных условиях необходимо применять принципы избыточности и многообразия знаний и умений. Если ситуация неопределенности усиливается, возможность подготовки под конкретное рабочее место становится

очень ограниченной (и даже невозможной). Необходим выход за привычную специалисту систему координат и представлений, востребован широкий набор компетенций, и прежде всего – универсальных (например, способность учиться и осваивать новые технологии).

Современная система ДПО выступает эффективным инструментом решения этих проблем, причем дополнительные профессиональные программы, в соответствии со ст.76 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», могут реализовываться для лиц, получающих среднее профессиональное и/или высшее образование, т.е. во время освоения основных образовательных программ. Сегодня частично сформирована нормативная правовая и методическая базы реализации дополнительных профессиональных программ на старших курсах вузов, колледжей и техникумов. Согласован порядок зачета результатов освоения модулей программ ДПО в системе СПО. Имеется ряд разработок, регламентирующих различные методические аспекты реализации дополнительных профессиональных программ. Так, технология использования профессиональных стандартов при их разработке представлена в публикации О.Е. Ломакина и Е.Е. Можяева [2].

Масштабирование идей «наращивания» компетенций и квалификаций специалиста релевантно динамике кадровых потребностей рынков труда и перенос этой практики в систему базового профессионального образования выступает как относительно новая тенденция эволюции ДПО. Она поддерживается такой моделью педагогического дизайна профессионального образования, в которой процесс профессионализации человека представляется как траектория профессионального и личностного развития, состоящая из отдельных отрезков. Отсюда и этап базового профессионального образования (в вузе или организации СПО) можно рассматривать как распределенную систему, в которой сочетаются и взаимно обогащают друг друга фрагменты основных и дополнительных образовательных программ, освоенных в формальных, неформальных и информальных образова-

тельных практиках. Такая синергия становится возможной при условии цифровой трансформации образовательного процесса, которая дает возможность студентам накапливать результаты коротких программ ДПО и дополнять ими модули основных образовательных программ, суммируя тем самым персонализированные наборы компетенций в своем квалификационном профиле.

Важно акцентировать тот факт, что разбиение траектории освоения профессии на короткие этапы позволяет будущему специалисту приблизить свой квалификационный профиль к постоянно меняющимся требованиям рабочих мест в соответствующем сегменте рынка труда. В каких-то отраслях экономики и социальной сферы модернизировать и дополнять профессиональные компетенции специалисту приходится несколько раз в год (например, в IT-сфере), в других – гораздо реже. Но в любом случае за время обучения студентов девальвация его квалификации («полураспад профессиональной компетенции») неминуемо произойдет, а ФГОС при этом не успеет претерпеть обновления. Поэтому задача вуза предоставить возможности для расширения квалификационного профиля выпускника на условиях свободного выбора из вариативной составляющей содержания обучения.

Именно такая концепция профессионального становления и развития специалиста доминирует сегодня в системах образования ряда зарубежных стран, где широко используются понятия «микро- и нано-квалификации» работника и практикуются краткосрочные программы освоения частичных квалификаций по принципу «микрокредитов» (micro-credentials), которые суммируются для валидации новой квалификации работника. В Германии, например, это «модульные или частичные квалификации» (Teilqualifikationen, TQ), которые позволяют обучающимся получать профессиональную квалификацию посредством систематического освоения декомпозированных квалификаций [7]. Одна из инициатив Европейской комиссии в рам-

ках «Европейского года навыков» направлена на расширение использования микро-кредитов в процессе обучения для предоставления более гибких и модульных возможностей обучения [9].

В образовательных системах разных стран предпринимаются усилия для выработки согласованного подхода и систематизации многообразия существующих вариантов с целью использования возможностей принципа дискретности. Так, в 2022 г., в докладе ЮНЕСКО «На пути к общему определению микрокредитов» предложено рассматривать микрокредиты как верифицированные результаты обучения, оцениваемые по четко определенным критериям надежными провайдерами программ ДПО. Они могут иметь самостоятельную ценность и/или дополнять другие документальные подтверждения образовательных результатов [11]. Микрокредиты ориентированы на получение определенного набора компетенций узкой области обучения в краткосрочный период, что особенно подчеркивает их ценность для повышения квалификации специалистов и непрерывного образования. Образовательные организации разных уровней предлагают модульные программы, заменяя традиционные программы профессионального образования, предназначенные для освоения конкретной профессии или специальности, модульными курсами, сгруппированными в более мелкие блоки [8].

Еще одной мировой тенденцией развития ДПО является синтез формальных и неформальных/информальных режимов реализации дополнительных программ для населения. Примером последних форматов служит сеть массовых открытых онлайн-курсов (MOOC), образовательные платформы (Skillbox, HTML Academy, Edutoria, OTUS, XYZ School и др.), которые рассматриваются как дополнительное образование/обучение. Усиливается представленность смешанных форматов обучения по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки. В ряде публикаций для фиксации этого феномена предлагается термин «гибридное» образо-

вание/обучение. Гибридизация рассматривается как общее направление эволюции систем ДПО, драйвером развития которых, по признанию экспертов, выступил локдаун в период пандемии ковид-19 [12].

Следует также отметить, что в последнее десятилетие произошли структурные сдвиги в наборах образовательных результатов программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Если ранее в большинстве программ в качестве планируемых образовательных результатов фиксировались исключительно профессиональные компетенции, то в настоящее время последние дополняются (а где-то и фактически вытесняются) универсальными (общими) компетенциями. Этот факт можно расценивать как ответ на вызовы ситуации неопределённости развития экономики и общества в нашей стране и в мире в целом: необходимость адаптации человеческих ресурсов и учебных процессов к условиям неопределенности и турбулентности акцентируется в современном научном дискурсе [4].

Актуальная повестка расширения квалификационного профиля выпускников Университета управления «ТИСБИ» (Татарстан, г. Казань) нашла свое институциональное оформление в деятельности его структурного подразделения - Института непрерывного образования (далее – ИНО). И хотя миссия ИНО формулируется гораздо более широко - предоставление качественных образовательных услуг для взрослого населения города, республики и регионов, работа со студентами выступает одним из приоритетов деятельности. Консолидация инновационных, кадровых, научных, материально-технических и других ресурсов ТИСБИ и его многочисленных партнеров обеспечивает освоение студентами дополнительных компетенций, релевантных актуальным потребностям рынка труда.

Вопрос о том, какие компетенции и микроквалификации должны выступать предпочтительным предметом освоения в системе ДПО в условиях неопределенности и высокой волатильности квалификационных требований, является дискуссионным. Ряд исследователей в

России и за рубежом считают, что это должны быть прежде всего такие умения и навыки, которые востребованы на конкретном рабочем месте. Другие эксперты подчеркивают, что «... сужение концепции готовности к работе до «подстройки» под краткосрочные и специфические требования работодателей может быть уязвимой стратегией для университетов...» [2, с.124], поскольку в современных условиях важнее возвращать «агентность» профессионала как субъекта профессионального саморазвития на протяжении всей жизни.

В практике работы ИНО ТИСБИ главным ориентиром выступает создание «пространства выбора» для студентов, т.е. вариабельность содержания дополнительных профессиональных программ по критериям трудоемкости (от 16 до 500 час.), содержательного наполнения, форматов освоения (очно, заочно, с применением дистанционных и электронных технологий и сервисов, и т.д.). Как правило, обучение завершается выдачей документов установленного образца – удостоверения о повышении квалификации, диплома о профессиональной переподготовке, свидетельства о профессии рабочего (должности служащего). Кроме того, по коротким курсам (от 8 до 16 час.), в рамках которых обучающиеся овладевают отдельными субкомпетенциями (умениями, навыками, опытом деятельности), студенты получают сертификаты с утвержденным на уровне университета статусом. Такой подход позволяет выпускнику сформировать портфолио, демонстрирующего его расширенный компетентностный профиль, дополняющий данные диплома о высшем образовании.

В ТИСБИ создан и постоянно обновляется банк программ дополнительного профессионального образования и обучения (в настоящее время более 50 различных программ), который предоставляет широкие возможности выбора направлений профессионального развития и личностного роста. Диапазон образовательных результатов этих программ широк: от конкретного набора компетенций (нового вида профессиональной деятельности), что характерно для программ про-

фессиональной переподготовки, до нескольких умений и субкомпетенций (короткие программы):

- профессиональная переподготовка: «Организация сурдокоммуникации», «Практическая психология» и другие;
- повышение квалификации: «Подготовка страховых представителей в здравоохранении», «Контрактная система в сфере закупок товаров, работ, услуг», «Семьеведение» и другие;
- курсы «ИИ как помощник в обучении», «Искусство презентаций», «Самоуправление состоянием», «Информационная безопасность и защита персональных данных» и другие [1].

Используемый технологический инструментарий и организационные форматы включают в себя очно-заочное, дистанционное, гибридное обучение, видеотренинги, психологические тренинги, технологии группового решения проблем, методики кейс-стади, консультационного сопровождения (коучинга) и другие.

Как показывает опыт, существуют барьеры и ограничения, которые существенно тормозят и снижают эффективность реализации дополнительных программ для студентов. Прежде всего, это проблема переноса и взаимозачета результатов обучения, частичных (микро-) квалификаций, освоенных студентами в рамках неформального и информального образования (на массовых онлайн курсах, образовательных платформах и т.д.). В Европейском Союзе уже введены специализированные «образовательные счета» для верификации и учета результатов обучения граждан во всех форматах организации обучения [10]. В России в ряде университетов утверждены нормативные методические акты (инструкции, регламенты), позволяющие «накапливать» различные образовательные результаты и производить их валидацию «явочным порядком». Еще одним препятствием в условиях масштабирования цифровых технологий и сервисов в системе ДПО является возрастание рисков академического обмана в цифровой среде. Отсутствие возможности оформления/продления платных подпи-

сок на сервисы и программное обеспечение, используемые в ДПО, создает риски применения пиратских цифровых ресурсов.

В то же время следует признать, что используемый подход на основе концепции расширения квалификационного профиля выпускника вуза, дает возможность осуществлять оперативную «настройку» его образовательных результатов не только в соответствии с требованиями рабочих мест на рынках труда, но и в опережающем режиме – как формирование готовности к мобильной и гибкой трудовой карьере и непрерывному развитию на протяжении всей жизни.

Список использованной литературы

1. Бобиенко О.М. Роль дополнительных профессиональных программ в социально-экономическом развитии региона // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. 2020. № 39. С. 3-10.

2. Ломакин О.Е., Можаяев Е.Е. Использование профессиональных стандартов при создании дополнительных профессиональных программ на примере профессионального стандарта «Метеоролог» // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. Вып. 48. Москва: МАПДО, 2024. С. 47-60.

3. Мальцева В.А. Что не так с концепцией готовности выпускников вуза к работе? // Экономическая социология. 2021. Т. 22. № 2. С. 109-138.

4. Переподготовка как ответ на вызовы нового мира работы. Аналитический отчет. Москва: АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка», 2021. 78 с.

5. Сахарчук Н.С., Казанцева Н.В., Бахарева А.П. Рынок дополнительного профессионального образования России в новых экономических условиях // E-Management. 2022. Т. 5. N 2. С. 35-44.

6. Шимохин А.В. Трансформация профессий и изменения занятости населения Российской Федерации в условиях четвертой про-

мышленной революции // Теоретическая экономика. 2020. № 7 (67). С. 51–60.

7. BIBB. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. URL: https://www.bibb.de/datenreport/de/datenreport_2020.php (дата обращения: 14.03.2025).

8. CEDEFOP 2022. Microcredentials for labour market education and training: first look at mapping micro-credentials in European labour-market-related education, training and learning: take-up characteristics and functions. Thessaloniki, Greece, CEDEFOP. 2022. DOI: <http://doi.org/10.2801/351271>.

9. Decision of the European parliament and of the council on a European Year of Skills 2023. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26148&langId=en> (дата обращения: 14.03.2025).

10. EAEA Policy Paper. Life Skills and Participation in Adult Learning. European Association for the Education of Adults (EAEA). Brussels, 2019. 14 p. URL: <https://clck.ru/36DawN> (дата обращения: 14.03.2025).

11. Towards a common definition of micro-credentials 2022. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381668> (дата обращения: 14.03.2025).

12. Walton Hall. Milton Keynes. Trends in learning - 2022 // The Open University. United Kingdom, 2022. 35 p.

Бобиенко Олеся Михайловна - проректор по качеству, кандидат педагогических наук, доцент, тел. +79172782798, e-mail: olesia-tisbi@rambler.ru.

Bobienko Olesia Mikhailovna - Vice-rector, candidate of Pedagogical Sciences phone: +79172782798, e-mail: olesia-tisbi@rambler.ru.

И.Е. Каршина

**ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**THE USE OF MODERN EDUCATIONAL TECHNOLOGIES
IN THE FIELD OF CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION**

*(Академия лидерства и администрирования бизнес-процессов
ФНС России – Волга)*

*(Academy of Leadership and Business Process Administration
of the Federal Tax Service of Russia – Volga)*

В статье рассматриваются возможности использования интерактивных форм обучения в рамках курсов повышения квалификации государственных гражданских служащих. Обосновывается актуальность, эффективность и необходимость использования интегрированных занятий в процессе повышения квалификации.

The article discusses the possibilities of using interactive forms of education in the framework of advanced training courses for government civil servants. The relevance, effectiveness and necessity of using integrated classes in the professional development process are substantiated.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дополнительное профессиональное образование, государственные гражданские служащие, современные образовательные технологии

KEYWORDS: additional professional education, government civil servants, modern educational technologies

В эпоху стремительных изменений и цифровой трансформации система дополнительного профессионального образования играет ключевую роль в обеспечении готовности специалистов к новым вызовам. Особенно важным становится дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих, которые должны обладать не только актуальными знаниями, но и умением эффективно применять их на практике, адаптироваться к новым условиям и принимать обоснованные решения [1]. Современная система государственного управления сталкивается с рядом вызовов, требующих постоянного повышения квалификации государственных гражданских служащих. Традиционные лекционные формы обучения все чаще оказываются недостаточно эффектив-

ными для достижения этих целей. Необходим переход к активным и интерактивным методам обучения, способствующим развитию критического мышления, формированию практических навыков и повышению мотивации к обучению.

К основным факторам, обуславливающим необходимость применения современных образовательных технологий в дополнительном профессиональном образовании, относятся:

- цифровая трансформация государственного управления (электронный документооборот, оказание государственных услуг в онлайн-формате, внедрение цифровых платформ и инструментов – все это требует от государственных гражданских служащих не только знания новых технологий, но и умения эффективно их использовать);

- усложнение задач государственного управления (современные задачи государственного управления становятся все более сложными и многогранными, требуя от государственных гражданских служащих междисциплинарного подхода, умения анализировать большие объемы информации и принимать решения в условиях неопределенности);

- повышение требований к качеству государственных услуг (граждане ожидают от государства качественных и доступных услуг, что требует от государственных гражданских служащих постоянного совершенствования своих профессиональных навыков и повышения эффективности своей работы);

- необходимость развития *soft skills* (умение эффективно коммуницировать, управленческие и лидерские навыки, умение работать в команде, другие гибкие навыки обеспечивают успешность в любой сфере деятельности).

В связи с вышеизложенным очевидно, что применение современных образовательных технологий в сфере дополнительного профессионального образования становится весьма актуальным [2]. К наиболее эффективным технологиям, возможных к применению в обучении государственных гражданских служащих, следует отнести:

1) технологии активного обучения: деловые игры, кейс-стади, тренинги, мастер-классы, мозговые штурмы, проектная деятельность – все это позволяет слушателям активно участвовать в процессе обучения, применять полученные знания на практике и развивать необходимые компетенции;

2) информационно-коммуникационные технологии: онлайн-курсы, вебинары, видеоконференции, электронные библиотеки, образовательные платформы, виртуальные симуляции расширяют возможности обучения, делают его более доступным и гибким;

3) технология смешанного обучения: комбинирование традиционных аудиторных занятий с онлайн-обучением позволяет сочетать преимущества обеих форм обучения и создать наиболее эффективную образовательную среду.

Интерактивные формы обучения, основанные на применении вышеперечисленных технологий, позволяют:

- повысить мотивацию и вовлеченность слушателей, т.к. активное участие в процессе обучения способствует формированию интереса к изучаемому материалу;

- развить навыки и умения, т.к. интерактивные методы ориентированы именно на практическое освоение компетенций, необходимых для успешной профессиональной деятельности;

- улучшить усвоение материала, т.к. непосредственное участие слушателя способствует пониманию и запоминанию информации;

- развить критическое мышление и навыки решения проблем, т.к. интерактивные методы способствуют развитию способности анализировать информацию, оценивать ее и принимать обоснованные решения;

- сформировать навыки командной работы и коммуникации, т.к. многие интерактивные методы предполагают работу в группах.

Учитывая, что приоритетной задачей повышения квалификации является не только получение новых знаний, но и развитие необхо-

димых коммуникативных навыков, ключевым представляется внедрение активных и интерактивных методов обучения в образовательный процесс. При этом ориентироваться следует на определенную закономерность, выявленную американскими учеными Р. Карникау и Ф. Макэлроу, представляющей собой градацию усвоения информации: из прочитанного запоминается лишь 10%, из услышанного – 20%, из увиденного – 30%, при одновременном восприятии визуальной и аудиальной информации – 50%, в процессе собственного высказывания – 80%, и максимальные 90% усваиваются при самостоятельном постижении в ходе практической деятельности [3].

Интегрированное занятие является эффективным методом активизации познавательной деятельности слушателей и представляет собой форму организации обучения, в которой объединяются знания из различных дисциплин для решения комплексной задачи. В контексте дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих интегрированные занятия могут быть особенно эффективными для:

- формирования междисциплинарных компетенций, например, интеграция знаний в области права, экономики и управления при изучении вопросов государственных закупок или антикоррупционной политики;

- улучшения запоминания и понимания материала, т.к. информация рассматривается с разных сторон и в различных контекстах.

В Академии ФНС ЛАБ - Волга на курсах повышения квалификации сотрудников налоговых органов в образовательный процесс внедрены активные формы обучения. Приведем пример интегрированного занятия, цель которого – научить определенную категорию слушателей проводить собеседование при отборе кадров на государственную гражданскую службу, в т.ч. при проведении конкурса на замещение вакантной должности [4-6]. В практической деятельности государственных органов в данной процедуре задействованы и руково-

дители разного уровня, и сотрудники кадровых служб. На данном тренинге необходимо учитывать, что эффективное проведение конкурсных процедур требует наличия знаний, умений и навыков в двух различных, на первый взгляд, областях – психологической и правовой. Поэтому данный интегрированный тренинг проводят два преподавателя – специалист в области правового обеспечения государственной гражданской службы и психолог.

На тренинге моделируется ситуация, максимально приближенная к реальным рабочим условиям, основанная на практическом опыте и существующих прецедентах. Обучающиеся принимают на себя различные роли: председатель конкурсной комиссии, сотрудник отдела кадров, член комиссии, независимый эксперт, секретарь, претендент на вакантную должность. Это влечет за собой адаптацию ролевого поведения к исполняемой функции и активное взаимодействие между участниками. В начале тренинга слушатели готовят вопросы разного вида (биографические, проективные, открытые, кейсы и др.) для проведения конкурса на замещение конкретной должности, при этом должность определяется преподавателем, затем формируется конкурсная комиссия и проводится собеседование с двумя претендентами на каждую должность. Преподаватели выступают в качестве независимых экспертов, анализируя в большей степени результативность заданных вопросов и правильность их составления, а не ответы участников собеседования. Выбор победителя конкурса делают слушатели-члены комиссии.

Практической ценностью данного тренинга является получение конкретного результата. Слушатели формулируют и апробируют вопросы, задания, кейсы, которые в дальнейшем могут использовать при проведении собеседований в реальности, учитывая особенности конкретного государственного органа и психологические особенности его сотрудников.

В учебном процессе Академии ФНС ЛАБ – Волга применяется также вид интегрированного занятия по теме «Эффективное наставничество». Так как в организации и реализации процедуры наставничества в основном задействованы руководители разного уровня и сотрудники кадровых служб, занятие проводится для слушателей, обучающихся по программам «Управление персоналом на государственной гражданской службе» и «Кадровая работа в налоговых органах». Слушатели делятся на группы, каждой из которой выдается роль участника данной процедуры: непосредственный руководитель, наставник, сотрудник отдела кадров, помощник-коллега, новый сотрудник (далее – адаптант). Слушатели изучают функции участников, их права, обязанности, порядок взаимодействия в соответствии с Положением о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации и с Приказом ФНС России об утверждении типовой программы адаптации федеральных государственных гражданских служащих [7, 8]. Кроме нормативных документов, регламентирующих организацию наставничества, слушатели изучают возможные психологические особенности адаптанта, его взаимоотношения с коллективом, наставником, непосредственным руководителем. В связи с этим занятие проводится двумя преподавателями: владеющим знаниями законодательства в данном вопросе и психологом. Анализируются ошибки, которые возникают на практике как со стороны адаптанта, так и со стороны других участников этой процедуры. Несомненным положительным моментом проведения такого типа занятий является то, что каждый слушатель задействован и вовлечен в процесс.

Подобные интегрированные занятия проводятся также для обучения других групп слушателей, например,

- для юристов – тренинг «Судебное заседание - дебаты», где слушатели приобретают навыки публичных выступлений учатся находить аргументы в споре, говорить ясно, понятно, убедительно, логично

но, аргументировано, отстаивая позицию в споре, и при этом удерживая внимание судей и иной аудитории;

- для специалистов, осуществляющих выездные налоговые проверки, - тренинг «Допрос свидетелей», где рассматриваются особенности организации и проведения допроса свидетеля, порядок оформления документов, особенности психологического влияния на свидетеля в процессе допроса, тактические и психологические приемы при проведении допроса для получения оптимального результата;

- для операторов удостоверяющего центра - тренинг "Проверка достоверности сведений при обращении за сертификатом ключа проверки электронной подписи", где анализируются типичные ситуации из практики, рассматриваются действия должностных лиц при выявлении нарушений, проводится интерактивный коучинг по составлению и проведению опроса «недобросовестных» лиц.

Подводя итог, следует отметить, что использование подобного формата занятий в процессе обучения взрослых позволяет сформировать прикладные навыки, необходимые для применения полученных знаний. Этот подход получил положительную оценку как со стороны обучающихся, так и со стороны преподавателей. Слушателями отмечена практическая значимость интегрированных занятий, выражено желание использовать полученные знания и навыки. Форма обучения вызывает интерес благодаря погружению в процесс. Интегрированный подход не только расширяет спектр профессиональных компетенций в различных областях, но и обеспечивает возможность эффективного применения этих компетенций для решения комплексных профессиональных задач.

Список использованной литературы

1. Сидорова А.В., Каришина И.Е. Необходимость дополнительного профессионального образования в профессиональной деятельности государственного гражданского служащего // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, прак-

тика: Сборник материалов XVI Международной научно-практической конференции. Новосибирск, 2015.

2. Дополнительное образование: менеджмент образовательных услуг: учебник для бакалавриата / под ред. А.П. Панфиловой, П.А. Бавиной. Москва: Проспект, 2023. 432 с.

3. Karnikau R., McElroy F. Communication for the Safety Professional: Chicago, 1975. 370 S.

4. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

5. Указ Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации».

6. Суртаева Н.Н. Педагогические технологии: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры. 2-е изд., испр. и доп. Москва: Юрайт, 2019. 250 с.

7. Постановление Правительства Российской Федерации от 07.10.2019 № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации».

8. Приказ ФНС России от 07.09.2021 № ЕД-7-4/790@ «Об утверждении типовой программы адаптации федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не отнесенные к должностям федеральной государственной гражданской службы территориальных органов Федеральной налоговой службы (программа адаптации «Лучший старт»»).

Каришина Ирина Евгеньевна – профессор, доцент кафедры социально-правовых дисциплин, кандидат экономических наук, доцент, тел.: 9519070536, e-mail – karishina@mail.ru

Karishina Irina Evgenievna – Professor, docent of the Department of Social and Legal Disciplines, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, phone: 9519070536, e-mail – karishina@mail.ru

А.М. Кухаренко, Е.Г. Кухаренко

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
СПЕЦИАЛИСТОВ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННЫХ КОМПАНИЙ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ В РАМКАХ
ПРОГРАММ ДПО**

**DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCIES OF
SPECIALISTS OF TELECOMMUNICATION COMPANIES IN THE
FIELD OF PROJECT MANAGEMENT WITHIN THE FRAMEWORK
OF DPO PROGRAMS**

*(Московский технический университет связи и информатики)
(Moscow Technical University of Communications and Informatics)*

Быстроразвивающаяся отрасль телекоммуникаций требует наличия высококвалифицированного персонала, поэтому задача дополнительного образования - обеспечить формирование и развитие компетенций специалистов отраслевых компаний в различных профессиональных областях.

The rapidly developing telecommunications industry requires highly qualified personnel, therefore, the task of additional education is to ensure the formation and development of competencies of industry companies in various professional fields.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дополнительное образование, управление проектами, специалисты телекоммуникационных компаний

KEYWORDS: additional education, project management, telecommunications specialists

Масштабы цифровых преобразований национальной экономики напрямую связаны с уровнем развития телекоммуникаций, выполняющих роль технологического базиса цифровизации. «Современные сети формируют цифровое пространство, в котором любой пользователь практически в любом месте может получить неограниченный перечень коммуникационных сервисов» [1]. Высокие темпы научно-технического прогресса в отрасли телекоммуникаций требует наличия высококвалифицированного персонала для развертывания, эксплуатации и модернизации современных систем связи. Поэтому задачи ДПО – обеспечить формирование и развитие компетенций специалистов отраслевых компаний в различных профессиональных областях, создать возможности для актуализации профессиональных знаний и умений.

Институт повышения квалификации МТУСИ более 30 лет реализует дополнительные профессиональные программы для крупнейших операторов связи и IT-компаний. Для обеспечения актуальности портфеля предлагаемых программ периодически проводятся анкетирования представителей компаний-заказчиков и слушателей, прошедших обучение в ИПК. Одно из таких исследований было проведено в октябре 2024 года, когда экспертов попросили оценить по 10-балльной шкале важность и значимость ряда направлений ДПО (см. таблицу 1).

Таблица 1. Результаты экспертного опроса.

№	Направленность программы	Средний балл
1	Квантовые технологии	9,5
2	Искусственный интеллект, машинное обучение	8,7
3	Большие данные	8,3
4	Технологии 5G, 6G	8,9
5	Цифровое ТВ и звуковое вещание	7,1
6	Информационная безопасность телекоммуникационных сетей	9,7
7	Системы спутниковой связи и навигации	6,1
8	Управление радиочастотным спектром	6,9
9	Экономика и финансы	5,7
10	Менеджмент и маркетинг	5,1
11	Управление телекоммуникационными проектами	9,3

Опрос позволил выявить наиболее востребованные отраслевым профессиональным сообществом тематики, к которым относятся квантовые коммуникации, информационная безопасность телекоммуникационных и информационных систем, управление проектами. При этом последняя тема – единственная из экономико-управленческого блока, набравшая достаточно высокие баллы (рис. 1).

Эффективное управление проектами играет ключевую роль в успешной реализации разнообразных инженерных и IT-проектов в телекоммуникационной отрасли. Эффективное планирование, контроль и координация всех этапов проекта позволяют достичь поставленных целей в срок и в рамках бюджета. Это сложный и многофакторный процесс, требующий специализированных знаний, опыта и навыков для успешной реализации поставленных задач, поэтому дисциплина «Управление проектами» включена во все образовательные программы бакалавриата и магистратуры по направлению «Инфокоммуникационные технологии и системы связи» МТУСИ. Однако методология управления проектами — постоянно развивающаяся область, для успешной работы в которой необходимо постоянно развивать практические навыки по применению различных подходов и методик. Поэтому в ИПК МТУСИ была разработана программа ДПО объемом 72 академических часа, нацеленная на формирование и развитие профессиональных компетенций сотрудников телекоммуникационных компаний в области управления проектами.

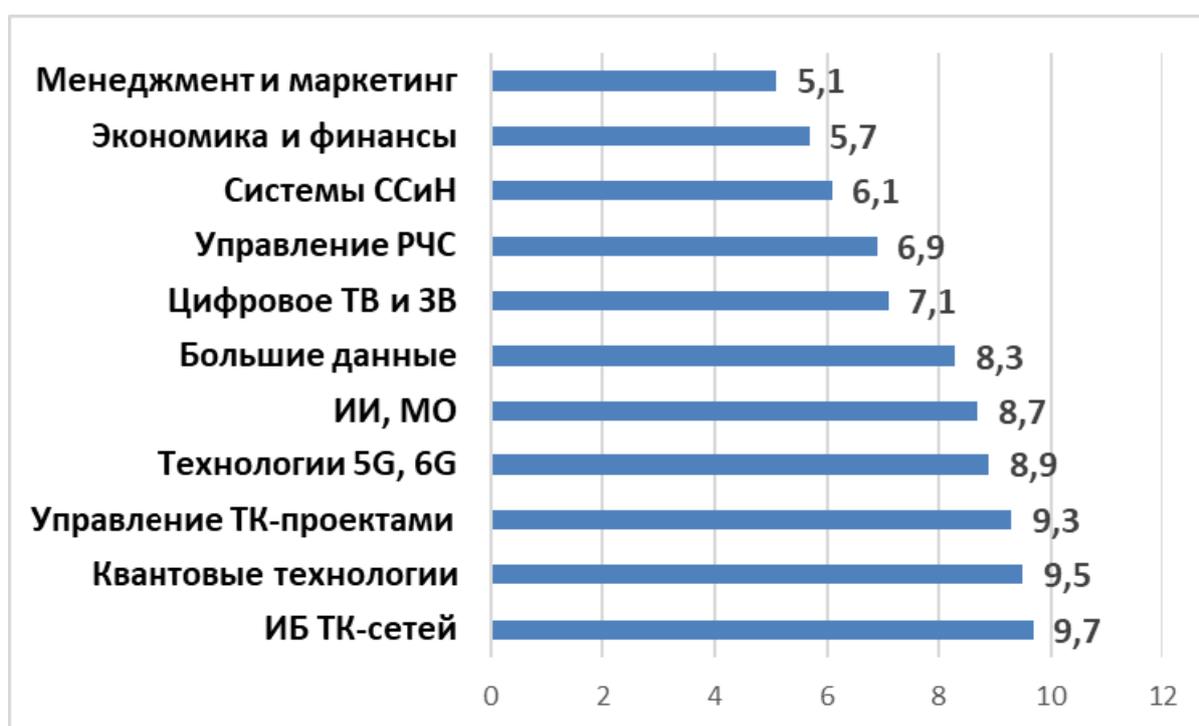


Рис. 1. Проранжированные результаты опроса

Развитие новых технологий и бизнес-моделей стимулирует инновационную активность отраслевых компаний [2-4]. Современные телекоммуникационные проекты отличаются огромным разнообразием и характеризуются рядом особенностей. Они реализуются в условиях активной конкурентной среды и высокой изменчивости отраслевого рынка; в большинстве случаев имеют сложную структуру, высокий объем инвестиций, высокую степень риска. При разработке и реализации проектов необходимо учитывать не только общую специфику отрасли, но и особенности каждого телекоммуникационного сегмента. К особенностям телекоммуникационных проектов также относятся необходимость быстрого реагирования на изменения рынка и предпочтений потребителей, высокую степень технической сложности проектов на фоне стремительного развития технологий, необходимость соблюдения строгих сроков и бюджетов, сложность технической интеграции различных систем и оборудования и, как следствие, усложнение процесса внедрения новых решений.

Организация производства услуг и обработка связанного с ней огромного массива данных осуществляется с помощью разнообразных ИТ-решений. Развитие информационных систем в телекоммуникациях характеризуется необходимостью быстрого внедрения новых услуг и сложностью интеграции в существующую информационную инфраструктуру и бизнес-процессы. ИТ-инфраструктура телекоммуникационной компании отличается высокой нагрузкой, вызванной большим объемом трафика, количеством абонентов, сложностью реализуемого функционала. Нужно отметить непрерывный цикл производства, ограниченные бюджеты, высокие требования к скорости реализации новых функциональных возможностей.

Таким образом, для успешной реализации телекоммуникационных проектов важно не только использовать современные подходы и инструменты, но и адаптировать их к особенностям отрасли.

Особенности инновационных процессов в телекоммуникациях определяют требования к методологии управления различными проектами. Существующие процедуры в разной степени учитывают специфику телекоммуникационных проектов. Поэтому в лекционной части программы осуществляется сравнительный анализ преимуществ и ограничений различных методических подходов и знакомство слушателей с рекомендациями по их применению в зависимости от особенностей проекта и предъявляемых к нему требований.

Формирование профессиональных компетенций предполагает получение не только теоретических знаний, но умений решать практические задачи предметной области. Для отработки навыков постановки цели и определения задач в рамках конкретного проекта с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта программа ДПО включает деловые игры и расчетно-аналитические задания по следующим темам:

1. Планирование телекоммуникационного проекта по методологии PMBOK.
2. Управление проектом создания цифрового продукта по технологии Scrum.
3. Работа над проектом создания программного обеспечения по технологии Kanban.

Проектная деятельность предполагает взаимодействие со множеством заинтересованных сторон, включая клиентов, подрядчиков и национальных регулирующих органов. Это требует от проектных менеджеров навыков ведения переговоров и способности к командной работе, что также является неотъемлемой частью успешной реализации проектов в данной области. Коммуникативные навыки отрабатываются в ходе деловой игры «Формирование инженерного проекта», предполагающую командную работу слушателей по определе-

нию и согласованию цели, задач, требований и ограничений конкретного проекта со всеми заинтересованными сторонами.

Для развития навыков анализа и управления проектными рисками были разработаны ряд кейсов для командной работы. В кейсах представлены характеристика текущего состояния различных секторов телекоммуникаций, динамика и тенденции их развития в период 2020-2024 годов.

В процессе выполнения кейса командам необходимо:

- применительно к выбранному проекту идентифицировать риски и источники их возникновения;

- осуществить качественный и количественный анализ рисков, проранжировать риски и вероятности негативных последствий;

- разработать комплекс технологических и организационно-управленческих мероприятий по снижению рисков на каждом этапе проекта;

- внести коррективы в план проекта с учетом идентифицированных рисков и предложенных мер по их снижению.

Комплекс учебно-методических материалов по программе подготовлен авторами на основе анализа современного состояния, динамики и тенденций развития телекоммуникаций, исследования особенностей реализуемых телекоммуникационных проектов, сравнительного анализа современных методических подходов к управлению проектами и их применения телекоммуникационными компаниями. Исходные материалы для проведения занятий представлены в виде деловых игр и кейсов. Выполнение заданий предполагает командную работу, с последующим обсуждением результатов в ходе групповой дискуссии. Также слушателям предлагается рассматривать конкретные инженерные проекты, реализуемые их предприятиями.

Список используемой литературы

1. Ластович Б.А. Современные телекоммуникации и новая реальность // Первая миля. 2024. №5. С.46-51

2. Кухаренко Е.Г. Цифровые инструменты повышения эффективности деятельности компании инфокоммуникационной отрасли // Экономика и качество систем связи. 2022. № 3 (25). С. 10-21.

3. Маньков В.А., Кухаренко Е.Г. Технологии цифровизации бизнес-процессов инфокоммуникационной компании // Технологии информационного общества. Сборник трудов XV Международной отраслевой научно-технической конференции «Технологии информационного общества». 2021. С. 266-268.

4. Кухаренко Е.Г., Соломина Ю.Н. Трансформация моделей ведения бизнеса в условиях цифровизации // Экономика и качество систем связи. 2021. № 2 (20). С. 3-12.

Кухаренко Александра Михайловна – заместитель директора института повышения квалификации, тел.: 495-957-77-99, доб.2032, e-mail – a.m.kukharenko@mtuci.ru.

Кухаренко Елена Геннадьевна – руководитель центра заочного обучения по программам магистратуры, кандидат экономических наук, доцент, тел.: 495-957-77-99, доб.2032, e-mail – e.g.kukharenko@mtuci.ru.

Kukharenko Alexandra Michailovna – Deputy Director of the Institute for Advanced Training, phone: 495-957-77-99, доб.2032, e-mail – a.m.kukharenko@mtuci.ru.

Kukharenko Elena Gennadievna – Head of the Center for Distance Learning in Master's degree programs, candidate of Economic Sciences, associate Professor, phone: 495-957-77-99, доб.2039, e-mail – e.g.kukharenko@mtuci.ru.

И.П. Корнеев, П.В. Лебедев

«НЕ ХОЧУ ПРО СВОЮ КОМПАНИЮ, ЧТО ТОГДА....?»

ПРОБЛЕМА ВЫБОРА И ФОРМУЛИРОВАНИЯ ТЕМЫ

ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ

НА ПРОГРАММАХ MBA

«I DON'T WANT TO WRITE ABOUT MY COMPANY, WHAT

THEN...?»: THE CHALLENGE OF CHOOSING AND FORMULATING

MBA THESIS TOPICS

(Московская международная высшая школа бизнеса МИРБИС)

(Moscow International Higher Business School MIRBIS)

Слушатели MBA чаще выбирают темы ВКР, связанные с их профессиональной деятельностью, что приносит пользу компаниям и укрепляет связи с бизнес-школами. Однако растет число студентов, пред-

почитающих независимые исследования. Статья анализирует этот тренд, подчеркивая важность поддержки уникальных исследований для мотивации студентов и повышения эффективности образовательных программ.

MBA students often choose thesis topics related to their professional activities, benefiting companies and strengthening ties with business schools. However, an increasing number of students prefer independent research. This paper analyzes this trend, highlighting the importance of supporting unique research projects to enhance student motivation and the effectiveness of educational programs.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: MBA, выпускная квалификационная работа, индивидуальные образовательные траектории, человекоцентричный подход в образовании

KEYWORDS: MBA, thesis, individual learning trajectories, human-centered approach in education

Введение

Слушатели программ MBA традиционно выбирают темы выпускных квалификационных работ, связанные с деятельностью своего работодателя: разработку стратегии, повышение эффективности процессов или запуск нового продукта. Например, типичными темами становятся работы вроде «Оптимизация цепочки поставок на базе lean-подхода в машиностроительной компании» или «Оценка эффективности маркетинговой стратегии на рынке FMCG».

Ожидания «системной интеграции концептуального пространства стратегического менеджмента и пространства реального бизнеса средствами и инструментами прикладного стратегического анализа» [1] являются обычной практикой большинства бизнес-школ. Такой подход приносит компаниям практическую пользу и укрепляет их сотрудничество с бизнес-школами.

Однако все больше студентов стремятся к исследованиям, выходящим за рамки их текущей профессиональной деятельности, но сталкиваются с формальными ограничениями и негласными требованиями, ориентированными на «прикладную пользу». Это особенно актуально для тех, кто планирует смену сферы деятельности, ограничен корпоративной конфиденциальностью или хочет сосредоточить-

ся на более масштабных проблемах, выходящих за рамки интересов конкретной компании. В таких случаях слушатели испытывают сложности при формулировании темы, поскольку академические руководители и бизнес-школы часто отдают приоритет практическому вкладу в деятельность работодателя.

Между тем в исследованиях, посвященных системе дополнительного профессионального образования (ДПО), подчеркивается важность персонализированного подхода, при котором слушатели становятся субъектами своей образовательной траектории, самостоятельно определяя цели, содержание и формы обучения в соответствии с личными и профессиональными задачами [2]. При этом признается тот факт, что ДПО существенно отстает в части внедрения индивидуальных образовательных траекторий от других видов образования. Указанная модель позволяет учитывать личные потребности слушателей и делает выбор темы ВКР не только инструментом прикладного анализа, но и способом формирования собственной профессиональной идентичности.

Исследования, основанные на личных интересах слушателей, могут повышать их вовлеченность, улучшать качество анализа и способствовать развитию человекоцентричного подхода в образовании. Однако для реализации этого потенциала необходимо пересмотреть существующие подходы к выбору тем ВКР, обеспечив студентам большую свободу и поддержку при формулировании исследовательских вопросов, ориентированных не только на текущие бизнес-задачи, но и на их долгосрочные карьерные цели.

В этой статье мы ставим вопрос: какие факторы влияют на выбор «независимых» тем ВКР и как может быть трансформирована практика научного руководства, чтобы поддержать такой выбор в контексте современного бизнес-образования?

Методология

Исследование базируется на анализе интервью с выпускниками программ МВА, опросе студентов и контент-анализе заявленных тем ВКР за последние пять лет. Используются методы количественного и качественного анализа данных, включая анкетирование, структурированные интервью и экспертные оценки преподавателей бизнес-школ.

Выбор комбинированного метода обусловлен задачей выявить не только количественные закономерности в формулировке тем, но и глубинные мотивации, стоящие за индивидуальными решениями студентов. Сочетание количественного анализа (анкет и статистики тем) с качественным (интервью) позволило сопоставить субъективные причины выбора с объективной динамикой формулировок и методологических подходов.

Основные результаты

Полученные в ходе исследования данные позволяют очертить ключевые детерминанты, влияющие на выбор темы выпускной квалификационной работы студентами МВА. Как показал сопоставительный анализ интервью, анкет и тем ВКР, речь идет не только о формальных академических процедурах, но и о глубинных личных стратегиях, в которых переплетаются карьерные амбиции, внутренние мотивации и институциональные ограничения. Результаты количественного опроса представлены в табл. 1.

Таблица 1. Анализ привлекательности темы ВКР

Критерий привлекательности темы	Сравнительная важность критерия при выборе темы ВКР
1. Социальный эффект	20
2. Личные ценности и убеждения	20
3. Сроки реализации/достижения результата	10
4. Доверие к создателям/амбассадорам	15
5. Барьеры для нашего входа/входа других	10
6. Инновационность/уникальность	5
7. Финансовый риск	15
8. Актуальность проекта/проблемы	5
	100

Анализ позволил выделить три ведущих фактора, которые в наибольшей степени определяют характер и направленность тем выпускных работ.

На первом плане оказываются **карьерные амбиции**. Слушатели, рассматривающие MBA как инструмент переосмысления профессионального пути, чаще всего склонны выбирать темы, не связанные с текущей компанией.

Вторым фактором выступает **личностная мотивация**: темы, опирающиеся на индивидуальные ценности и интересы, демонстрируют высокий уровень вовлеченности, но требуют большей академической самостоятельности.

Третьим барьером становятся **академические ограничения** – как формальные, так и негласные. Требования бизнес-школ к прикладной полезности, привязке к компании или формализации бизнес-результатов нередко ограничивают исследовательскую свободу студентов.

Наивысшую значимость для студентов при выборе темы имеют социальный эффект и личные ценности – именно они получили максимальные оценки по шкале значимости. Напротив, такие критерии, как «инновационность» или «актуальность проекта», оцениваются ниже – это свидетельствует о том, что студенты склонны мыслить не в категориях абстрактной новизны, а в терминах личного смысла и вклада в более широкие процессы. Примечательно также, что доверие к амбассадорам темы и восприятие финансового риска оказались важнее формальных характеристик, что еще раз подчеркивает субъективную природу выбора.

Выбор темы ВКР сопровождается рядом устойчивых трудностей. Наиболее распространенной из них становится отсутствие ясных ориентиров – многие студенты отмечают, что им сложно выявить собственные интересы или определить область, в которой

они чувствуют себя достаточно уверенно для самостоятельного исследования.

Эта неопределенность усиливается перегруженностью информационного поля, когда обилие источников, публикаций и популярных тем затрудняет отделение действительно значимых исследовательских направлений от модных, но поверхностных трендов.

Дополнительным барьером становится нехватка времени и энергии на осмысленный выбор. При интенсивной профессиональной нагрузке и ограниченных ресурсах на учебу студенты склонны откладывать принятие решения о теме, выбирая в итоге компромиссный, «безопасный» вариант.

Наконец, ограниченный доступ к данным и кейсам – особенно вне корпоративного контекста – нередко делает независимые темы сложными в реализации, даже если они кажутся студенту содержательно более значимыми.

Значительная часть студентов сталкивается с внутренним конфликтом: с одной стороны, существует стремление использовать ВКР как площадку для личного профессионального переосмысления; с другой – ощущается давление ожиданий со стороны школы и работодателя, предполагающих прикладной результат. Таким образом, можно сделать несколько принципиальных выводов.

Во-первых, темы, опирающиеся на личные ценности и убеждения студента, как правило, сопровождаются более высоким уровнем исследовательской вовлеченности и самостоятельности, несмотря на потенциальные затруднения в доступе к данным и выборе методологии.

Во-вторых, мотивация слушателей, планирующих смену профессионального направления или выстраивающих индивидуальные траектории развития, требует от бизнес-школ большей гибкости в допуске и поддержке нестандартных тем.

Наконец, значимость роли научного руководителя возрастает в случае, когда студент работает над темой, выходящей за рамки корпоративного контекста, поскольку именно академическая поддержка компенсирует отсутствие внешних институциональных ресурсов и помогает удержать высокое качество исследования.

Дискуссия

Традиционная практика выбора тем ВКР на программах МВА по-прежнему ориентирована на прикладную пользу для работодателя. Однако трансформация бизнес-образования в сторону человекоцентричного подхода требует большей гибкости и учета индивидуальных образовательных интересов студентов. Все чаще тема ВКР становится не только инструментом прикладного анализа, но и способом профессионального самоопределения — особенно в ситуациях смены отрасли, рефлексии над карьерной траекторией или переосмысления ценностей.

Подобные сдвиги отмечаются и в международной практике: в школах, таких как INSEAD, LBS и HEC, поощряются темы, связанные с личными проектами, предпринимательскими инициативами и интересом к новым для студента областям. Это свидетельствует о том, что индивидуализированный выбор темы воспринимается как ценный элемент развития критического мышления и исследовательской автономии.

В этих условиях возрастает роль научного руководителя, который все чаще выступает не только как эксперт, но и как партнер в формулировании исследовательской задачи. Консультации позволяют избежать методологических тупиков, соотнести личные интересы с академическими требованиями и выстроить реалистичную структуру работы.

Процесс конкретизации темы можно представить, как последовательное движение от личных интересов к исследовательской фокусировке. Сначала формируется поле значимых для студента тем, затем

анализируются актуальные исследования и выявляются содержательные пробелы, после чего происходит сужение до конкретного вопроса. Такой подход позволяет сохранить мотивацию и одновременно обеспечить академическую состоятельность выбранной темы.

Перспективы дальнейших исследований

Будущие исследования могут быть направлены на разработку методик поддержки студентов в процессе выбора темы ВКР, а также на анализ влияния индивидуализированного подхода к выбору тем на успешность выпускников МВА в долгосрочной перспективе.

Дополнительным направлением может стать сравнительный анализ траекторий студентов, выбравших прикладные и независимые темы, с точки зрения их карьерного роста, удовлетворенности обучением и последующего взаимодействия с альма-матер. Такое исследование позволит глубже понять, какие формы и форматы ВКР оказываются наиболее продуктивными в условиях современного бизнес-образования.

Заключение

Выбор темы ВКР является критически важным этапом образовательного процесса, определяющим мотивацию студента, глубину исследования и качество итоговой работы. В условиях изменяющегося рынка труда бизнес-школы должны предоставлять студентам больше свободы в выборе тем, ориентируясь не только на интересы компаний, но и на индивидуальные образовательные траектории. Внедрение новых подходов к формулировке тем позволит сделать программы МВА более гибкими и ориентированными на долгосрочное развитие карьеры выпускников.

Список использованной литературы

1. Коротков, В. Л. Наблюдаемые траектории работы над Дипломом МВА и развитие стратегического мышления наших студентов (к проблеме согласования подходов в научном руководстве и оценке выпускных квалификационных работ по программе МВА «Стратегия») //

Вестник Международного института менеджмента ЛИНК. 2016. № 14(43). С. 76-80.

2. Красинская Л.Ф. Персонализированное обучение в системе дополнительного профессионального образования // Актуальные проблемы современного образования: опыт и инновации: материалы всероссийской научно-практической конференции с дистанционным и международным участием, Ульяновск, 21–22 декабря 2022 года. Том Часть 2. Ульяновск: ИП Кеньшенская Виктория Валерьевна (издательство «Зебра»), 2022. С. 40-44.

Корнеев Игорь Павлович – руководитель MBA программы «Производственный менеджмент и операционная эффективность», кандидат военных наук, доцент, тел.: 916-010-23-93, e-mail – korneev@mirbis.ru

Лебедев Павел Викторович – профессор бизнес-практики, руководитель DBA программы, доктор экономических наук, тел.: 925-658-74-37, e-mail – lebedevpv@mirbis.ru

Korneev Igor Pavlovich – head of the MBA program «Production Management and Operational Efficiency», PhD in Military Sciences, phone: 916-010-23-93, e-mail –korneev@mirbis.ru

Lebedev Pavel Victorovich, PhD – professor of business practice, DBA program Academic Director, phone: 925-658-74-37, e-mail – lebedevpv@mirbis.ru

О.Л. Долганина

**РОЛЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО
СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФИЛАКТИКИ ДЕВИАЦИИ СТУДЕНТОВ
КОЛЛЕДЖА**

**THE ROLE OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION IN THE
SYSTEM OF PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL SUPPORT FOR
THE PREVENTION OF DEVIATION OF COLLEGE STUDENTS**

*(Южно-Уральский государственный гуманитарно-
педагогический университет)*

(South Ural State Humanitarian and Pedagogical University)

В статье обосновывается необходимость и возможности ДПО в формировании у специалистов, занимающихся психолого-педагогическим сопровождением профилактики девиации студентов колледжа, необходимых компетенций. Анализируются существующие модели и программы ДПО, направленные на подготовку специалистов.

The article substantiates the necessity and possibilities of APE in the formation of the necessary competencies in specialists involved in psychological and pedagogical support for the prevention of deviation of college students. Existing models and programs of APE education aimed at training specialists in the field of prevention of deviant behavior are analyzed.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дополнительное профессиональное образование, психолого-педагогическое сопровождение, профилактика девиаций, студенты колледжа.

KEYWORDS: additional professional education, psychological and pedagogical support, prevention of deviations, college students.

Социально-экономические трансформации, информационная перегрузка и трансформация ценностных ориентиров оказывают заметное воздействие на становление личности студента, увеличивая вероятность проявления отклонений. Девиации рассматриваются как совокупность действий, выходящих за рамки общепринятых или установленных социальных норм, и могут быть как конструктивными, так и деструктивными. Они проявляются в разнообразных формах, включая низкую успеваемость, асоциальное поведение и употребление психоактивных веществ [4]. Психолого-педагогическое сопровождение профилактики девиаций сталкивается с рядом сложностей. К ним относится недостаточная подготовка кадров к работе с различными проявлениями отклоняющегося поведения (алкоголизм, наркомания, агрессия, суицидальные тенденции, буллинг и другие) [1, с. 320]. Также наблюдается нехватка современных знаний о причинах и факторах, способствующих формированию девиаций, а также о методах их раннего обнаружения. Недостаточно развиты навыки взаимодействия между разными специалистами и организации комплексной помощи людям с девиантным поведением. Недостаточно внимания уделяется профилактике профессионального выгорания у тех, кто работает в этой сфере. Решение этих задач требует комплексного подхода, включающего совершенствование системы повышения квалификации, ориентированной на нужды специалистов, занимающихся профилактикой девиаций. В связи с этим, подготовка

педагогов, способных эффективно взаимодействовать с молодежью, предотвращая и минимизируя проявления отклонений, приобретает особую важность. Дополнительное профессиональное образование (ДПО) играет ключевую роль в этой подготовке, предоставляя педагогам необходимые знания и умения для выполнения своих функций в системе психолого-педагогического сопровождения [2].

Существует острая потребность в повышении квалификации специалистов, работающих с молодежью. ДПО для педагогов дает возможность обновить и расширить их профессиональные компетенции. В условиях динамично меняющегося общества и образовательной среды, важно, чтобы педагоги обладали актуальными знаниями в области психологии, социологии, педагогики и методах работы с молодежью. Качество психолого-педагогического сопровождения напрямую зависит от уровня компетентности специалистов, осуществляющих ее, что подчеркивает необходимость постоянного повышения их квалификации, в том числе, через программы ДПО. Под психолого-педагогическим сопровождением профилактики девиации понимается комплекс мероприятий, направленных на создание благоприятной среды для развития личности студента, его адаптации к образовательному процессу, преодоления трудностей в обучении и социализации, а также на предотвращение негативных явлений, таких как девиантное поведение [3]. Ключевыми элементами этой системы являются профилактика отклонений, индивидуальный подход, взаимодействие с родителями и обществом. Педагоги, прошедшие ДПО, могут разрабатывать и внедрять профилактические программы, направленные на снижение рисков девиантного поведения. Знания, полученные в рамках ДПО, помогают педагогам учитывать индивидуальные особенности студентов и разрабатывать персонализированные стратегии поддержки. Педагоги, владеющие навыками общения и сотрудничества с родителями, могут более эффективно вовлекать их в процесс профилактики девиаций [5].

ДПО, в свою очередь, является важной частью системы непрерывного образования, обеспечивающей обновление и углубление профессиональных знаний и навыков специалистов в соответствии с требованиями времени и потребностями рынка труда [12].

В рамках психолого-педагогического сопровождения, дополнительное профессиональное образование (ДПО) предоставляет педагогам и специалистам психологических служб возможность осваивать современные подходы и инструменты профилактики девиаций, с учетом особенностей молодежной среды и этапов развития личности в подростковом и юношеском возрасте. ДПО играет многогранную роль в создании эффективной системы психолого-педагогического сопровождения, направленной на предотвращение девиантного поведения. Программы ДПО позволяют специалистам обновлять свои знания о причинах и механизмах девиантного поведения, современных стратегиях профилактики, методах диагностики и коррекции. Особое внимание уделяется изучению возрастной психологии, психологии отклонений, социальной педагогики и психотерапии. ДПО выходит за рамки теоретических знаний, сосредотачиваясь на формировании конкретных практических умений, необходимых для работы со студентами, склонными к девиантному поведению. Это включает в себя навыки диагностики, консультирования, проведения тренингов и групповых занятий, а также разработки и реализации профилактических программ, что способствует развитию практического опыта специалистов [6].

Программы ДПО способствуют развитию ключевых компетенций специалистов, таких как умение анализировать сложные ситуации, принимать взвешенные решения в условиях неопределенности, эффективно взаимодействовать с различными категориями студентов и их родителями, а также работать в команде с другими профессионалами. ДПО выступает в качестве платформы для обмена опытом между специалистами из разных образовательных учреждений

и регионов. В рамках программ проводятся мастер-классы, семинары и конференции, где участники могут поделиться своими достижениями и узнать о новых тенденциях в области профилактики девиаций. ДПО стимулирует внедрение инновационных технологий и методов в практику психолого-педагогического сопровождения, включая использование информационных технологий, интерактивных методов обучения и разработку новых профилактических программ, основанных на принципах доказательности. ДПО способствует формированию у специалистов необходимых навыков для работы с девиантным поведением, предлагая курсы по основам диагностики и коррекции, разработке и реализации профилактических программ, консультированию студентов и практическим занятиям, направленным на развитие навыков работы с молодежью и обучения специалистов методам взаимодействия с семьями студентов [7].

Для повышения эффективности ДПО в системе психолого-педагогического сопровождения профилактики девиаций студентов колледжа необходимо учитывать специфику данной целевой группы. Студенты колледжей представляют собой разнообразную аудиторию, отличающуюся не только возрастными особенностями, но и социально-культурным контекстом. Учитывая эти факторы, программы ДПО должны быть адаптированы к реалиям, в которых находятся студенты. Важным аспектом является понимание проблем, связанных с адаптацией к образовательной среде, формированием ценностных ориентаций и профессиональным самоопределением. В современных условиях, развитие дистанционного обучения открывает новые возможности для повышения квалификации специалистов без отрыва от работы. Это особенно актуально для педагогов, работающих в отдаленных регионах, где доступ к традиционным формам обучения может быть ограничен. Дистанционные технологии позволяют расширить доступ к знаниям и навыкам, необходимым для эффективной работы с молодежью [8]. Программы

ДПО должны учитывать особенности развития личности студентов колледжей, их социально-культурный контекст, потребности и интересы. Необходимо уделять внимание изучению проблем, связанных с адаптацией к образовательной среде, профессиональным самоопределением, формированием ценностных ориентаций [10].

Для обеспечения максимальной эффективности программ дополнительного профессионального образования, они должны быть адаптивными, ориентированными на практическое применение полученных знаний и включать в себя современные интерактивные и дистанционные формы обучения. Необходимо интегрировать в программы стажировки, практические занятия, разбор реальных ситуаций, моделирование рабочих сценариев, а также использовать передовые интерактивные методы, такие как тренинги, деловые игры, дискуссии и групповые проекты. Ключевым элементом программ ДПО является развитие практических навыков, необходимых для распознавания признаков девиантного поведения, организации профилактических мероприятий, проведения индивидуальной и групповой работы со студентами, находящимися в зоне риска, а также эффективного взаимодействия с родителями и другими специалистами. Программы ДПО, направленные на повышение профессионализма специалистов в этой области, способствуют своевременному выявлению факторов риска девиантного поведения, разработке и внедрению результативных профилактических программ, а также оказанию необходимой поддержки учащимся [9, 11].

Таким образом, дополнительное профессиональное образование для педагогов является важным элементом системы психолого-педагогического сопровождения студентов колледжа. Оно не только способствует повышению их профессиональной компетентности, но и играет решающую роль в профилактике девиантного поведения среди студентов. Инвестиции в ДПО педагогов – это гарантия создания здоровой и безопасной образовательной среды, что, в свою

очередь, способствует успешной социальной адаптации и развитию молодежи. Дополнительное профессиональное образование играет ключевую роль в повышении эффективности психолого-педагогического сопровождения профилактики девиаций студентов колледжа. Эффективное ДПО должно быть ориентировано на практику, использовать современные образовательные технологии и иметь непрерывный характер. Ориентация программ ДПО на формирование у педагогов компетенций в области выявления, понимания причин и механизмов развития девиантного поведения, а также владения эффективными методами его профилактики и коррекции, является необходимым условием для успешной работы по предотвращению девиаций среди студентов колледжа.

Список использованной литературы

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. 4-е изд., перераб. и доп. Санкт-Петербург: Питер, 2021. 320 с.
2. Битянова М.Р. Организация психологической работы в школе. 2-е изд., перераб. Москва: Совершенство, 2019. 310 с.
3. Дюркгейм Э. Самоубийство: социологический этюд /пер. с фр. 2-е изд., испр. Москва: Мысль, 2020. 450 с.
4. Клейберг Ю.А. Психология девиантного поведения. 2-е изд., перераб. Москва: ТЦ Сфера, 2018. 180 с.
5. Менделевич В. Д. Психология девиантного поведения. 2-е изд., перераб. Санкт-Петербург: Речь, 2021. 480 с.
6. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. 2-е изд., перераб. Москва: АСТ, 2020. 900 с.
7. Кон И.С. Психология ранней юности. 2-е изд., перераб. Москва: Просвещение, 2019. 270 с.
8. Иванов И.И. Психолого-педагогическое сопровождение студентов колледжа: монография. 2-е изд., перераб. Москва: Педагогика, 2021. 280 с.

9. Уварина Н.В., Савченков А.В. Особенности подготовки будущих педагогов к воспитательной деятельности: мотивационно-ценностный компонент // Вестник ЮУрГУ. Серия: Образование. Педагогические науки. 2020. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-podgotovki-buduschih-pedagogov-k-vospitatelnoy-deyatelnosti-motivatsionno-tsennostnyu-komponent>.

10. Петрова А.С. Профилактика девиантного поведения подростков: методические рекомендации // Вестник педагогических наук. 2021. № 2. С. 12-20.

11. Сидоров В. К. Роль дополнительного профессионального образования в системе повышения квалификации педагогов // Современные проблемы науки и образования. 2023. № 6. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=31973>.

12. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 24.09.2022) "Об образовании в Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

Долганина Ольга Леонидовна - аспирант, тел.:87776868732, e-mail: olgaenkuleva@mail.ru

Dolganina Olga Leonidovna - graduate student, tel.: 87776868732, e-mail: olgaenkuleva@mail.ru

А.А.Мартенс, Н.О.Деркач, С.В.Лепешкина, Е.А.Шаромова
**ФОРМИРОВАНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ НАВЫКОВ
У СТУДЕНТОВ ЧЕРЕЗ ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
FORMATION OF ENTREPRENEURIAL SKILLS IN STUDENTS
THROUGH ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION
PROGRAMS**

*(Алтайский государственный университет)
(Altai State University)*

Представление опыта привлечения студенческой молодежи к освоению предпринимательских компетенций, формирования многоуровневой компетентностной модели, позволяющей повысить заинтересованность в участии и эффективность подготовки.

Presentation of the experience of attracting student youth to master entrepreneurial competencies, the formation of a multi-level competency model that allows increasing interest in participation and the effectiveness of training.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: предпринимательские навыки, дополнительное профессиональное образование, микроквалификации.

KEYWORDS: entrepreneurial skills, additional professional education, micro-qualifications.

Повестка технологического суверенитета на современном этапе ставит стратегические задачи в области развития поддержки молодежного предпринимательства. Именно молодежное предпринимательство позволяет стимулировать появление проектов, позволяющих решать социально-экономические задачи государства в формате социального предпринимательства, стимулировать появление новых технологических решений и инноваций. Молодые предприниматели обладают возможностями рассмотрения под новым углом как традиционных проблем потребителя, так и новых вызовов цифровой экономики.

Университет является местом притяжения молодежи и максимально приближенной к этой аудитории площадкой, позволяющей формировать среду для развития предпринимательских компетенций [3]. Трансформация системы образования, предпринимательского мышления и экономики в целом сказывались и на изменении методологии формирования предпринимательских компетенций. Так, формирование предпринимательского мышления у студентов в течение последних 30 лет осуществляется на основе разнообразных подходов. Остановимся более подробно на некоторых из них.

1. Традиционный подход. Прежде всего, он основан на формировании теоретических знаний о сущности и значении предпринимательства, его видах, формах осуществления предпринимательской деятельности, а также показателях, отражающих эффективность данной деятельности [1].

В тоже время необходимо выделить такие недостатки, как зачастую отставание и оторванность от практики.

2. Комбинированный подход. При данном подходе теоретической подготовке отводится достаточно много времени, но при этом с целью закрепления и усвоения материала предлагается решение и разбор кейсовых ситуаций.

3. Практико-ориентированный подход. Подход, при котором формирование теоретических знаний переносится на второй план, а основой является формирование практических навыков через ситуации, максимально приближенные к фактическим условиям осуществления деятельности. В данном случае речь идет о создании так называемых «учебных фирм».

4. Подход на основе тренингов.

5. Подход, основанный на формировании предпринимательских навыков через получение микроквалификаций [2, с.13].

Основным вызовом для университета в части обеспечения студенческого контингента предпринимательскими навыками является необходимость предоставления студентам образовательного пространства, формирующее возможность для освоения всех базовых предпринимательских компетенций. В связи с этим происходит сопряжение различных из описываемых подходов в практике вуза.

На наш взгляд, при построении модели освоения предпринимательских компетенций на уровне вузов необходимо придерживаться модели, включающей три направления: образование (средне-профессиональное, высшее и дополнительное профессиональное); университетский актив; платформенная среда.

Образовательный трек разбивается на многоуровневую систему от средне-профессионального образования до магистерских программ. Дополнительное профессиональное образование (ДПО) встраивается на каждый из перечисленных уровней, но получение удостоверения или диплома о переподготовке возможно только по-

сле освоения соответствующего уровня образования, предусмотренного в программе.

В отличие от других уровней образования ДПО, в части усиления предпринимательских навыков у студентов, недоступно к массовому эффективному продвижению без развитого университетского актива и платформенной среды.

Как показывает практика, студенты, наиболее ярко проявляющие себя в университетском активе, с большим энтузиазмом погружаются в проекты, связанные с предпринимательством, часто являются лидерами проектных команд.

Платформенная среда – это среда поддержки предпринимательских инициатив, включающих инфраструктурную поддержку (базовым инициативам – бизнес-инкубатор, стартап студии – для сопровождения действующих молодых предпринимателей), а также цифровую среду развития всей модели предпринимательства в университете. Цифровая платформа позволяет формировать и удерживать контакт с активом, который был замотивирован как в общей университетской активности, так и в рамках предпринимательских тренингов, акселераторов и пр. На данную платформу заводятся индустриальные партнёры, которые могут как искать ответы на свои внутренние кейсы путем проектных работ среди команд студентов вуза на оплачиваемой основе, так и подбирать для себя кадры согласно необходимому функционалу.

Платформа раскрывает весь потенциал вуза по всей инфраструктуре формирования предпринимательских компетенции, который, как правило, разрознен между значительным количеством подразделений. Также платформа интуитивно понятна для студентов по передвижению в области той стадии развития в области предпринимательских компетенций, в которой они находятся на текущем этапе (от прохождения обучения и поиска команды до решений в области проектов «Диплом как старт ап» и пр.). Важно, что внутри платфор-

мы функционирует чат-бот, который способен объяснить базовые шаги по запросам студентов и индустриальных партнеров и связать их персонально с ответственным за интересующий блок лицом.

Для развития предпринимательских компетенций у студентов на высоком уровне необходима не хаотичная (ситуационно-инициативная) система предлагаемых к реализации программ ДПО, а четко выверенная система с разбивкой на уровни и контингент слушателей (см. табл. 1). При этом в охват слушателей должны попадать не только студенты, но и профессорско-преподавательский состав (ППС) способный и желающий освоить представленные компетенции.

При построении системы ДПО в части формирования предпринимательских компетенций идеальным является погружение студентов в базовый уровень на первом курсе бакалавриата и специалитета, затем формирование стартап проектов на последних двух курсах, а также в магистратуре. При этом необходимо не только заниматься обучением, но и удержанием связи с созданными субъектами малого бизнеса при реализации пула инициатив по формированию предпринимательских компетенций.

Согласно предлагаемой системы ДПО для студентов в части формирования и прокачки навыков предпринимательских компетенций (Таблица 1) важно реализация как непрерывного трека, так и возможности входа контингента на каждом из этапов дополнительного образования. Это не значит, что программы должны проводиться непрерывно. Целесообразно реализовывать перечисленные программы раз в учебный год, но сбор контингента и оценку востребованности проводить постоянно путем взаимодействия с университетским и преподавательским активом.

Таблица 1. Формирование программ ДПО по освоению предпринимательских компетенций

Уровень компетенций	Контингент	
	Студенты	Преподаватели
Базовый: контингент не имеющих знаний в области предпринимательства, организации и ведения бизнеса	Программы, направленные на понимание основ предпринимательства, ведения и построения бизнеса	Программы, направленные на понимание основ предпринимательства, ведения и построения бизнеса
		Программы формирования навыков проведения тренингов и активного обучения
Продвинутый: контингент, находящийся в зоне стартап проектов и взаимодействия с начинающими и действующими предпринимателями	Программы для подготовки стартап проектов, освоения форматов государственной поддержки и привлечения инвесторов	Усиление компетенций по отдельным трекам в области предпринимательства, формах государственной поддержки, привлечения инвесторов, платформенное финансирование
		Подготовка пула стартап проектов

При формировании и реализации программ базового уровня важно понимание, что у предпринимателя нет базовой профессии. Это может быть и биолог, и географ, совершенно необязательно экономист. Поэтому очень важно в существующих реалиях доносить базовые знания об организации бизнеса для всех интересующихся предпринимательством, а также через университетский актив выстраивать возможность профессиональных коллабораций, которые в будущем могут вырасти в стартап команды обладающих многокомпетентностным функционалом.

За 2019-2024 гг. в Алтайском государственном университете (АлтГУ) был сформирован пул программ ДПО для студентов объемом 18 часов. Целями реализации данных программ является развитие мягких предпринимательских навыков, таких как командостроение, лидерские навыки, принятие управленческих решений и др. Программы реализовывались не как самостоятельная активность,

а были встроены в сезонные школы предпринимательства (зимняя, летняя). Реализация данного трека совместно с пулом программ ДПО позволяет с одной стороны вовлекать студентов, имеющих разные интересы, формировать актив, выявлять лидеров, а с другой – обеспечивать возможность настройки программ обучения в зависимости от уровня аудитории. За 5 лет реализации программ обучение по программам прошли более 200 студентов. Также в АлтГУ с текущего года реализуется программа повышения квалификации «Стартап как диплом» (144 часа). Цель реализации – формирование навыков у студентов по написанию особого типа выпускной квалифицированной работы – диплом как стартап. Отмеченная программа ДПО реализуется в волну внутреннего предпринимательского акселератора университета, что позволяет сформировать у студентов дедлайн задач, понимание структуры и содержания работы, требований по оформлению, выстроить взаимодействие между студентом, трекером, наставником.

При построении кадрового фундамента развития предпринимательских навыков важно учитывать, что успешная реализация программ ДПО невозможна без якорной команды ППС обладающей как базовыми, так и продвинутыми навыками, а также без тесной взаимосвязи с действующими предпринимателями, обладающих экспертным мнением и способных его транслировать. Также необходимо представительство такого формата ППС в каждом из структурных подразделений университета (факультетов) для приближения к непосредственному студенческому активу и возможности построения межуниверситетского взаимодействия. На текущий момент в университете реализуется первая волна обучения по программам повышения квалификации «Наставник проектных команд и стартапов» (108 час.), «Трекер университетских стартапов» (144 час.), второй год подряд проводится внутренний акселератор. Цель проводимых мероприятий не только в усилении качества работ в рамках проекта

«Стартап как диплом», но также в росте компетенций профессорско-преподавательского состава, концентрации взаимодействия между подразделениями, расширение пула ППС, реализующих активность в области предпринимательских проектов.

Несмотря на представленное мнение, стоит отметить, что любая концепция реализуется на базе конкретного вуза, а значит и ее реализация происходит в условиях особой среды. Факторы влияния также множественны, как и ресурсы, которыми будет обладать каждый из университетов. В то же время очень важным является понимание необходимости выстраивания связей с индустриальными партнерами, средой государственной поддержки и регулирования предпринимателей. Университет не должен выступать обособленно, а должен быть максимально погружен в предпринимательскую среду.

Список используемой литературы

1. Копытова Н.Е., Старцев М.В., Соколова Э.Б. Развитие предпринимательской и проектной компетенции у студентов университета URL: <https://tsutmb.ru/nauka/internet-konferencii/2018/lprs/4/kopytova.pdf?ysclid=m3shyia2fb53242450> (дата обращения 20.11.2024)

2. Обучение предпринимательству в вузах России и мира: зачем, как и с какими результатами? / Авт. коллектив: П.С. Сорокин, А.Б. Повалко, С.Е. Черненко; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. Москва: НИУ ВШЭ, 2020. 48 с.

3. Ферейра Р., Лизунков В.Г. Формирование предпринимательских компетенций выпускников вуза в условиях перехода к университетам третьего поколения // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета URL: sciforedu.ru/system/files/articles/pdf/19politsinskaya6-17z.pdf?ysclid=m3skudnvg2203569867. (дата обращения: 20.11.2024).

Мартенс Анна Андреевна - доцент, телефон: 8(3852)296-539, e-mail: ann-martens@yandex.ru

Деркач Наталья Олеговна - доцент, телефон: 8(3852)296-527, e-mail: n.o.derkach@gmail.com

Лепешкина Светлана Викторовна - доцент, телефон: 8(3852)296-527 e-mail: leshkinasv@gmail.com

Шаронова Евгения Александровна - доцент, телефон: 8(3852)296-539, e-mail: eastroganova@mail.ru

Martens Anna Andreevna - Associate Professor, phone: 8(3852)296-539, e-mail: ann-martens@yandex.ru

Derkach Natalia Olegovna - Associate Professor, phone: 8(3852)296-527, e-mail: n.o.derkach@gmail.com

Lepeshkina Svetlana Viktorovna - Associate Professor, phone: 8(3852)296-527 e-mail: leshkinasv@gmail.com

Sharoma Evgenia Aleksandrovna - Associate Professor, phone: 8(3852)296-539, e-mail: eastroganova@mail.ru

И.С. Петронюк

**ОТНОШЕНИЕ СЛУШАТЕЛЕЙ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ К ДИСТАНЦИОННЫМ
ФОРМАМ ОБУЧЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ
THE ATTITUDE OF STUDENTS OF ADDITIONAL PROFESSIONAL
EDUCATION PROGRAMS TO DISTANCE LEARNING IN MODERN
CONDITIONS**

*(Санкт-Петербургский государственный аграрный
университет)*

(Saint-Petersburg State Agrarian University)

В статье представлен анализ результатов исследования отношения слушателей программ дополнительного профессионального образования к дистанционным формам обучения в современных условиях.

The article presents an analysis of the results of a study of the attitude of students of additional professional education programs to distance learning in modern conditions.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дополнительное профессиональное образование, дистанционные формы обучения, тренды дополнительного образования.

KEYWORDS: additional professional education, distance learning, trends in additional education.

Научно-технический прогресс в стремительно меняющемся мире диктует людям необходимость постоянного повышения квалификации. Сложно выделить сферу профессиональной деятельности, где в

настоящее время специалисту для качественного выполнения обязанностей достаточно подготовки, полученной при освоении основных профессиональных программ, при получении среднего или высшего профессионального образования. Интенсивная цифровая трансформация практически всех сфер деятельности современного общества, развитие информационного пространства, появление инновационных технологий и новых профессий, растущая конкуренция на рынке труда повышают востребованность программ дополнительного профессионального образования.

Выбор слушателями образовательных услуг за последние годы изменился благодаря тому, что предложение стало превышать спрос. Поэтому изучение мотивов выбора потенциальными слушателями варианта реализации своего образовательного запроса стало весьма актуальным для разработчиков дополнительных профессиональных программ. Возможный рейтинг характеристик курса в глазах слушателей позволяет понять тенденции, ведущие к эффективному обеспечению потребностей специалистов – в образовании, а организаций – в качественной подготовке кадров. Выбор слушателей – наиболее важен. Именно удовлетворение своих материальных и познавательных потребностей для каждого из них составляют основу спроса, который предъявляется на рынке.

В настоящее время существует достаточное избыточное количество предложений по повышению квалификации и профессиональной переподготовке благодаря массовому появлению образовательных платформ с дешевыми дистанционными курсами широкого спектра вариантов доступных программ. Это обстоятельство требует от профильных высших учебных заведений оперативно реагировать на социально-экономические тенденции, нормативные изменения, появление новых оборудования и программного обеспечения в профессиональных сферах; поддерживать контакты с работодателями, которые помогут определить перечень необходимых работникам

компетенций смежных специальностей к уже имеющимся по профилю основной подготовки. Анализ опубликованных ВУЗаами отчетов свидетельствует, что наиболее успешными в реализации программ дополнительного образования являются «наличие разработанной стратегии непрерывного образования; участие вуза в федеральных проектах и программах для обучения взрослого населения; расширение линейки предлагаемых программ (ориентация на различные целевые аудитории, обучение корпоративных групп слушателей, запуск программ для развития надпрофессиональных и цифровых навыков); цифровизация программ непрерывного образования и использование сетевых форм сотрудничества; учёт потребностей работодателей в навыках специалистов; расширение отношений с предприятиями и бизнес-партнёрами в регионе» [2, с. 9].

В последние годы в нашу жизнь входят искусственный интеллект и возможность использования нейросетей. Автоматизированное обслуживание с их помощью значительно удешевляет процесс, но делает его формальным и снижает качество. Понимание возможностей и принципов использования искусственного интеллекта в скором времени станет неотъемлемой составляющей понятия грамотности. Поэтому программы дополнительного образования, направленные на изучение технологий использования искусственного интеллекта, в ближайшее время будут востребованы как некогда курсы для освоения информационно-коммуникационных технологий [1].

В последние годы набирает популярность «мобильное микрообучение». Принципиальное отличие микрообучения состоит в адаптации материалов учебных курсов для мобильных устройств, т.е. их изложении в формате микропорций – небольших текстовых фрагментов или коротких видеофрагментов до 5-7 минут. Такое представление учебных материалов повышает концентрацию внимания слушателей к содержанию изучаемого, но в результате значительно увеличивает время, требуемое для освоения материала. Кроме того,

полноценный курс повышения квалификации предназначен для людей, имеющих профессиональное образование и навыки учебной деятельности. Такой формат может быть востребован при обучении поведения в чрезвычайных ситуациях, оказания первой доврачебной помощи и при изложении некоторых вопросов охраны труда. Но вряд ли возможно получить желаемый результат от обучения на курсе повышения квалификации для специалистов или по программам профессионального обучения при представлении контента микропорциями.

Высокую конкуренцию на рынке дополнительного профессионального образования создают корпоративные университеты, заказчиками которых выступают работодатели. Они осуществляют повышение квалификации сотрудников для выполнения конкретных профессиональных задач и обладают высокой вариативностью в содержании программ, которые непрерывно обновляются. Из форм организации обучения корпоративные университеты предпочитают стажировки, ротации; шедоунг; коучинг; наставничество; супервизии; тьюторинг; хакатоны и др. А программы, кроме совершенствования профессиональных компетенций, могут быть социальными, направленными на развитие навыков управления и на развитие корпоративной культуры.

Проведенное нами в последние годы изучение критериев выбора курсов показал, что важной является возможность обучения онлайн для того, чтобы совмещать обучение с работой, приносящей доход. В настоящее время работодатели редко готовы оплачивать отпуска или командировки, если существует возможность избежать этого. По полученным нами данным чаще других слушатели выбирают формат онлайн, но при этом не называют его лучшим и обязательно интересуются возможна ли очно-заочная форма. Сравнивают синхронный и асинхронный форматы онлайн обучения. Обычно после уточнений выбирают формат, предоставляющий свободу в построении индиви-

дуального графика обучения, но признают, что периодически нуждаются в вебинарах для получения консультаций.

Согласно результатам опроса (КАКОГО, ГДЕ, СКОЛЬКО), в среднем слушатели тратят на обучение 12-16 часов в неделю. Интенсивность занятий зависит от уровня информационно-коммуникационной компетентности конкретного слушателя. Спрогнозировать затраты на самостоятельный поиск и обработку необходимой дополнительной информации при освоении новых компетенций сложно. Учесть индивидуальный подход к обучению затруднительно, т.к. слушатели по-разному воспринимают информацию в зависимости от своего психотипа. Более успешно осуществляется обучение слушателей, которые воспринимают дополнительное профессиональное образование как инвестиции в собственное будущее. В этом случае они более ответственно относятся к выполнению контрольных заданий и сдаче зачетов. Они готовы пожертвовать досугом, сократить время на другие занятия в пользу учебы.

Около 37% слушателей подробно анализируют программу курса. В их число входят те, кто осваивает новые компетенции не с нулевого уровня, и работодатели в качестве заказчиков, хорошо представляющие себе требования к уровню подготовки своих сотрудников. Такие юридические лица – потенциально постоянные заказчики образовательных услуг в случае, если программы соответствуют их запросам.

Преобладающее большинство слушателей заранее беспокоятся о комфортности сервиса или образовательной платформы, на которой размещены материалы курса. Первостепенную роль играет возможность неограниченно использовать материалы лекционных и практических занятий. Как вынужденная мера воспринимается необходимость регистрации и создания личного кабинета. Но дополнительная регистрация на сервисах для проведения экзаменов онлайн с идентификацией личности по предъявлению документов, удостоверяющих

личность, в современных условиях небезопасна и слушателями избегается даже при условии успешного освоения курса.

Отзывы слушателей, уже прошедших обучение, оказывают положительное или отрицательное воздействие на принятие решения при выборе обучающей организации. Большинство из тех, кто интересуется отзывами, не доверяют размещенным на официальном сайте. Не секрет, что чаще мнением делятся выпускники, которые столкнулись с трудностями при освоении программы. Это является секретом и для потенциальных клиентов. Но опыт другого придает уверенности и спокойствия. Поэтому стоит внимательно отнестись ко всем обращениям слушателей и позаботиться об отсутствии у них негативных воспоминаний об обучении. Для 54% слушателей важна поддержка и сопровождение в период обучения, возможность получить пояснения как к материалам курса, так и по организационным вопросам.

При более подробном исследовании мы предложили 64 слушателям курса повышения квалификации, организованном в дистанционном формате, не только оценить программу, но и ранжировать критерии оценки её качества от наиболее важного к наименее важному. Позиции распределены следующим образом:

1. Время обучения. Документ, выдаваемый в случае успешного освоения программы.
2. Наличие обратной связи, чата, и, как следствие, общая доброжелательная атмосфера при обучении.
3. Изложение учебных материалов в доступной форме.
4. Сочетание теоретических и практических занятий. Задания, имитирующие реальную профессиональную деятельность.
5. Профессиональный имидж преподавателя, отзывы о преподавателе и образовательной организации, авторитет источника информации о курсе.

Полученные результаты позволяют грамотно сформулировать предложение образовательных услуг, и, опираясь на понимание ценности той или иной программы для потенциальных слушателей, выстроить рекламную кампанию по их привлечению. Структуры дополнительного образования ВУЗов и другие образовательные организации формируют предложения для рынка образовательных услуг, обеспечивают их оказание и занимаются их продвижением. Маркетинг занял прочную позицию в сфере образования. Но образовательные услуги – очень специфичный продукт с высокой стоимостью, т.к. он направлен на рост профессионального потенциала человека. Не вызывает сомнений, что руководители организаций дополнительного профессионального образования при обосновании цены курса руководствуются анализом спроса на него, анализом предложений конкурирующих организаций, соотношения пользы и потенциальных затрат слушателей на использование полученных образовательных услуг. Ассортимент программ постоянно обновляется. Появляются новые формы и технологии повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Особым направлением деятельности выделены активные продажи и продвижение образовательных услуг. Но самым значимым основанием ценообразования всё же выступают потребности потребителя, о которых писал А. Маслоу. Именно для их удовлетворения слушатели приобретают диплом о профессиональной переподготовке или удостоверение о повышении квалификации, осваивают знания и навыки определенной профессиональной области, используют возможности коммуникации с кругом профессионалов.

Таким образом, ценность программы дополнительного профессионального образования с точки зрения потенциальных слушателей – целевой ориентир для определения направлений развития спектра предлагаемых образовательных услуг и вектора динамики их стои-

мости, которые нуждаются в постоянном мониторинге и более подробном анализе с учетом сфер профессиональной деятельности.

Список использованной литературы

1. Мониторинг качества в управлении дополнительным профессиональным образованием / Макаренко Е.А., Петронюк И.С., Саморуков Д.В., Саморуков В.И. // Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. Т. 8. № 5 (146). С. 285-290.

2. Управленческие практики и результативность вузов в реализации непрерывного образования / И.А. Коршунов, Н.Н. Ширкова, Е.С. Сжённов и др. // Высшее образование в России. 2023. Т. 32. № 1. С. 9–34.

Петронюк Инна Степановна – доцент кафедры профессиональной аттестации и внедрения инноваций, кандидат педагогических наук, тел.: 911-708-98-45, e-mail – pis25@mail.ru.

Petronyuk Inna Stepanovna – associate professor of the department of professional certification and innovation implementation, candidate of pedagogical sciences, phone: 499-100-00-00, e-mail – pis25@mail.ru.

Г.В. Кутайгородская

**ИНТЕГРАТИВНАЯ ОСНОВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА
НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
МАСТЕРСТВА КАК НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ТАКТИКА
СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД
INTEGRATIVE BASIS OF THE ACTIVITIES OF THE CENTER FOR
CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT AS A SCIENTIFIC
AND METHODOLOGICAL TACTICS FOR SUPPORTING TEACHING
STAFF AND MANAGEMENT TEAMS**

*(Кomi республиканский институт развития образования)
(Komi Republican Institute for the Development of Education)*

В статье рассматривается региональная модель деятельности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства, анализируется интегративная основа деятельности, включающая научно-методические события: повышение квалификации, индивидуальные образовательные маршруты.

The article examines the regional model of the activities of the Center for Continuous Improvement of Professional Skills, analyzes the integrative basis of activities, including scientific and methodological events: advanced training, individual educational routes.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: центр непрерывного повышения профессионального мастерства, интеграция деятельности, научно-методическое сопровождение педагогов, региональный методист, индивидуальный образовательный маршрут.

KEYWORDS: center for continuous professional development, integration of activities, scientific and methodological support for teachers, regional methodologist, individual educational route.

Формирование модели научно-методического сопровождения системы образования стало одним из результатов реализации национального проекта «Образование», что отразилось в обновлении тактики сопровождения педагогических работников и управленческих команд образовательных организаций. Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения (далее – ЕФМС) педагогических работников и управленческих кадров [1] определила Центры непрерывного повышения профессионального мастерства (далее – ЦНППМ, Центр) в каждом регионе Российской Федерации ядром управления деятельностью педагогического сообщества и структурой, создающей профессиональные ценности для педагогических работников, соответствующие актуальным стратегическим направлениям государственной политики и отражающие аксиологические изменения в обществе.

В Республике Коми приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республик Коми от 22.07.2021 №422-п в ГОУ ДПО «Коми республиканском институте образования» (далее – КРИО) был создан Центр как координатор региональной модели научно-методического сопровождения педагогических работников. Республиканская модель деятельности Центра основана на стратегии интеграционного роста, базирующейся на вертикальном объединении кафедральной структуры КРИО, 20 муниципальных методиче-

ских служб и 277 методических советов образовательных организаций региона. С целью достижения синхронизации научно-методических подходов в сопровождении педагогического сообщества Центру в течение трех лет удалось создать условия для удовлетворения профессиональных потребностей и нивелированию профессиональных дефицитов педагогических работников и управленцев республики, устранить разрозненность подходов к их оценке, улучшить процесс принятий управленческих решений и повысить качество профессиональной деятельности педагогов.

Обратим внимание на кадровый потенциал Центра. В структуру Центра входят 5 кафедр: кафедра дошкольного образования и начального общего образования, кафедра филологического образования, кафедра естественно-научного образования, кафедра точных наук, кафедра социально-гуманитарного образования. В деятельности кафедр принимают участие региональные методисты, которые являются практикующими педагогами образовательных организаций и продемонстрировавшие высокий уровень профессиональных компетенций в предметной и методической областях по результатам федеральной диагностики. Каждый из них прошел обучение по специализированной программе повышения квалификации на федеральном уровне для работы в Центре.

Понимая важность фундаментального теоретического образования и практической деятельности, следует опираться на мнение И.Э. Кашековой, утверждающей, что «современный мир (профессиональный в т. ч.) строится на интегративной основе, требующей разностороннего знания, компетентности, образование также должно строиться на интегративной основе, вводить человека в новый мир и помогать его освоить» [2].

Рассматривая интеграцию как тактический подход научно-методического сопровождения педагогов и управленцев, мы реализуем интеллектуальные профессиональные практики, которые вклю-

чают совокупность единых по тематике и ценностям научно-методических событий: актуальную систему повышения квалификации и профессиональной переподготовки, стажировки в образовательных организациях – лидерах системы образования, сетевые стратегические сессии, методические семинары и конференции, хакатоны наставничества.

Следует выделить тактические виды деятельности Центра, которые входят в трекер интеграции научно-методического сопровождения педагогов и управленцев: проведение диагностических процедур для выявления профессиональных лакун-дефицитов, разработка и сопровождение совместно с муниципальными, региональными методистами индивидуальных образовательных маршрутов, реализация «горизонтального обучения», включая проведение стажировок педагогических коллективов и управленческих команд, профессиональный патронаж муниципальных и школьных методических служб.

Интеграция методических событий основана на парадигме «обучение на опыте». Суть такого подхода заключается в обучении педагогов решать практические профессиональные кейсы по предметным, метапредметным и личностным результатам учащихся. Особая роль в данном процессе отведена региональным методистам, которые совместно с закрепленными за ними педагогами с профессиональными дефицитами, отрабатывают пути решения профессиональных задач из реальной педагогической практики. По сравнению с традиционной системой дополнительного профессионального образования меняется роль методиста-преподавателя, он становится наставником для педагога.

Профессиональный дефицит – это педагогическая проблема, которая становится профессиональной задачей для педагога, и ее нельзя выполнить по шаблону. Интегративная основа деятельности Центра позволяет тактически собирать необходимые методические события для индивидуального участия в них педагога.

Региональный методист, курирующий группу педагогов, опираясь на кодификацию результатов профессиональной диагностики, полученной от методистов кафедр Центра, и анализируя потребности педагогов, направленные в его адрес методическими службами и методическими советами образовательных организаций, формирует совместно с заведующими кафедр профессиональные цели и задачи для педагога, подбирает методические события для индивидуального образовательного маршрута профессионального развития. Главное в индивидуальном образовательном маршруте для педагога – решение педагогических задач с привлечением знаний и умений через все методические события, включая повышение квалификации, семинары, хакатоны, конференции и т.д.

Важно, что в деятельности Центра актуализируется стратегия интеграции в рамках их индивидуальных образовательных маршрутов, завершающихся защитой проектов педагогов. Проект является мульти или интердисциплинарным, а также результатом решения предметных или методических кейсов. Так, в 2024 году преобладали проекты по функциональной грамотности, смысловому чтению, профессиональному обучению. Проект педагога всегда интегрирован с актуальными для него методическими событиями, проводимыми Центром, и соотнесен с системными изменениями в работе педагога под руководством регионального методиста-наставника, выполняющего роль драйвера научно-методического сопровождения.

Кафедры Центра формируют управленческий цикл системы дополнительного профессионального образования, начиная с планирования разработки актуальных программ повышения квалификации до их реализации на основе выявленных профессиональных дефицитов педагогов и управленцев, создают конвергенцию курсов повышения квалификации как единое пространство для мотивационного развития педагогов. В этой связи интегративная основа деятельности Центра – это система единых профессиональных значений для педа-

гогического сообщества, отражающих концепт Федерального Закона «Об Образовании в Российской Федерации», определяющий образование как «единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов» [3, с.2].

Важно, что долгосрочным результатом деятельности Центра является способность педагога и управленца переносить профессиональные смыслы, освоенные в индивидуальном образовательном маршруте, на объекты педагогической деятельности, трансформированные исходя из обновленных знаний и практики работы.

Развитие педагогов в современных условиях – это профессиональный путь, требующий волевых усилий, ясного видения стратегических целей российского образования. Такая серьезная трансформация сути профессиональной деятельности требует учета важнейшего фактора: фактора педагогического работника как деятеля, способного реализовать основные расширенные функции – функции научно-методической поддержки региональной образовательной модели [4].

На муниципальном уровне деятельность по контролю за реализацией индивидуальных образовательных маршрутов и контроль за успешным прохождением ИОМ организуют муниципальные координаторы. В их функционал входит:

- 1) направление конкретных педагогов для участия в диагностике профдефицитов,
- 2) согласование индивидуальных маршрутов педагогов,
- 3) направление на повышение квалификации в соответствии с муниципальным планом,
- 4) организационное сопровождение педаго-

гов в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов, в том числе курсов повышения квалификации.

Продвижение педагогов и управленцев по научно-методическому маршруту осуществляется Центром на платформе «Личный кабинет педагога. Личный кабинет управленца» (<https://iom.kriro.ru> – разработка КРИРО), на которой размещены все научно-методические события, созданные Центром, базируемые на интегративной основе. Успешно функционирующий профиль педагога и управленца, а также алгоритм работы на платформе представлен в соответствии с функциональными ролями всех субъектов региональной образовательной модели научно-методического сопровождения. В рамках функционирования платформы выделяют три роли: «координатор», «региональный методист», «педагог». Координатор – сотрудник Центра, курирующий направление работы регионального методического актива. Региональные методисты осуществляют научно-методическое сопровождение платформы. В настоящее время сформирован список из 182 региональных методистов – опытных учителей-предметников, демонстрирующих стабильно высокие результаты обучения, владеющих технологиями обучения взрослых, способных содержательно сопровождать освоение своими коллегами дополнительных профессиональных программ.

Результатом интегративной деятельности стало достижение показателей эффективности развития региональной системы научно-методического сопровождения к декабрю 2024 г. в области управления системой образования:

1. Количество управленческих команд, принявших участие в программах повышения квалификации (2021 г. – 31, 2024 г. – 201);
2. Количество педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ (2021 г. – 668, 2024 г. – 3787);

3. Количество педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в Федеральный Реестр ДПП и подобранных с учетом диагностики профессиональных дефицитов (2021 г. – 99, 2024 г. – 572).

Динамика развития результатов региональной системы демонстрирует эффективность модели интегративной основы деятельности Центра как координатора управления профессиональным развитием педагогического сообщества республики.

Список использованной литературы

1. Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения (ЕФМС) педагогических работников и управленческих кадров. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_403234/c7df5a12ad3b16cb33672489c761128b99d6bbc3/ (дата обращения 28.03.2025).

2. Кашекова И.Э. Технология интеграции и конвергентности с искусством в предпрофильном и профильном образовании // Педагогика искусства. 2008. №1. С. 113-125.

3. Федерального Закона «Об Образовании в Российской Федерации». URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/36698> (дата обращения: 28.03.2024).

4. Сулимов В.А., Китайгородская Г.В. Интегративная основа региональной образовательной модели // Человек. Культура. Образование. 2017. №3 (25). С. 140-152.

Китайгородская Галина Владимировна – ректор, кандидат филологических наук, доцент, тел. +79128615000, e-mail – g.v.kitaygorodskaya@kriro.ru.

Kitaygorodskaya Galina Vladimirovna – Rector, Candidate of Philological Sciences, Associate Professor, phone: +79128615000, e-mail – g.v.kitaygorodskaya@kriro.ru.

М.А. Мокаева, И.А. Бадзиева

**О РОЛИ ПСИХОЛОГИИ И МАТЕМАТИКИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ
В СИСТЕМЕ ДПО**

**ON THE ROLE OF PSYCHOLOGY AND MATHEMATICS IN ENSUR-
ING THE EFFECTIVENESS OF EDUCATIONAL PRACTICE IN THE
SYSTEM OF DEPENDENT EDUCATION**

*(Кабардино-Балкарский государственный университет
им. Х.М. Бербекова)*

(Kabardino-Balkarian State University named after H.M. Berbekov)

В статье описывается место и роль психологии и математики в практике обеспечения успешности всех уровней образования, в том числе системы ДПО. Обосновывается, что как математика обуславливает научность, достоверность знаний и др., так и психологическая наука, и практика способствуют успешному освоению не только математики, но и других учебных дисциплин, улучшая не только академические и практические результаты, но и развивая важные личностные качества (уверенность в себе, настойчивость, любознательность, пытливость, внимательность, системность в мышлении и действиях и т.д.).

The article describes the place and role of psychology and mathematics in the practice of ensuring the success of all levels of education, including the system of additional professional education. It is substantiated that just as mathematics determines the scientific nature, reliability of knowledge, etc., so psychological science and practice contribute to the successful mastering of not only mathematics, but also other academic disciplines, improving not only academic and practical results, but also developing important personal qualities (self-confidence, persistence, curiosity, inquisitiveness, attentiveness, systematicity in thinking and actions, etc.)

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: образование, система ДПО, психология, математика, эффективность

KEYWORDS: education, additional professional education system, psychology, mathematics, efficiency

Нет той области науки и практики, где бы математикой не обеспечивалась научность, достоверность знаний и др., но не так много направлений наук, которые бы обуславливали успешность освоения этой науки. Как отмечалось ректором МГУ В.А. Садовничим, выступая на одном из форумов психологов: математика ум в порядок приводит, а психология – душу. Не станем рассуждать, что важнее в данном случае. Остановимся лишь на удивительном мире двух очень

глубоких и интересных наук, их роли в жизни друг друга и в обеспечении эффективности образовательной практики в системе ДПО.

Итак, математика - является одной из древнейших наук и имеет богатую историю, которая началась около 5000 лет назад. Зарождение математики происходило путём накопления знаний и усовершенствования методов вычислений в таких древних цивилизациях, как Древний Египет, Месопотамия, Греция и Индия.

Психология же как самостоятельная научная дисциплина появилась в 1879 году и на сегодняшний день представляет собой многоотраслевую область научного знания.

Математика играет важную роль в психологии, предоставляя инструменты для анализа, моделирования и интерпретации данных, а также для понимания сложных психологических процессов.

К основным аспектам её применения можно отнести:

1. Математическая статистика и анализ данных:

а) обработка экспериментальных данных: математические методы (например, корреляционный анализ, регрессия, дисперсионный анализ) позволяют психологам выявлять закономерности и делать выводы на основе эмпирических данных;

б) проверка гипотез: статистические тесты (t-критерий, критерий хи-квадрат и др.) помогают определить, являются ли результаты исследований статистически значимыми;

в) факторный анализ: используется для выявления скрытых факторов, влияющих на поведение или психические процессы.

2. Психометрика:

а) разработка тестов: математические методы используются для создания и валидации психологических тестов (например, IQ-тестов, личностных опросников);

б) оценка надежности и валидности: методы математической статистики помогают определить, насколько точно тест измеряет то, для чего он предназначен;

в) Item Response Theory (IRT): математические модели, которые позволяют анализировать ответы на вопросы теста и оценивать уровень способностей испытуемых.

3. Математическое моделирование:

а) модели когнитивных процессов: математика используется для создания моделей, описывающих мышление, память, принятие решений и другие когнитивные функции. Например, модели распространения активации в нейронных сетях;

б) модели поведения: теория игр и другие математические подходы помогают моделировать социальное взаимодействие и принятие решений;

в) нейродинамика: математические уравнения используются для описания активности нейронов и нейронных сетей.

4. Теория вероятностей:

а) прогнозирование поведения: вероятностные модели помогают предсказать вероятность тех или иных действий или реакций;

б) принятие решений: теория вероятностей используется для изучения того, как люди оценивают риски и принимают решения в условиях неопределенности.

5. Математические методы в нейронауках:

а) анализ данных ЭЭГ и МРТ: математические алгоритмы используются для обработки и интерпретации данных, полученных с помощью нейровизуализации;

б) моделирование нейронных сетей: математика лежит в основе создания искусственных нейронных сетей, которые имитируют работу мозга.

6. Математическая психология:

а) формализация теорий: математика позволяет выражать психологические теории в виде точных моделей, что делает их более проверяемыми и предсказательными;

б) измерение психических явлений: математические методы помогают количественно оценивать такие сложные понятия, как интеллект, эмоции, мотивация.

7. Компьютерное моделирование:

а) имитация когнитивных процессов: алгоритмы используются для создания компьютерных моделей, которые имитируют мышление, обучение и другие психические процессы;

б) машинное обучение: методы машинного обучения применяются для анализа больших объемов данных, например, в исследованиях поведения или диагностике психических расстройств.

8. Теория информации:

а) изучение восприятия и внимания: математические модели помогают понять, как люди обрабатывают информацию и фильтруют её;

б) когнитивная нагрузка: математические методы используются для измерения и оптимизации когнитивной нагрузки при выполнении задач.

9. Геометрия и топология:

а) моделирование пространственного мышления: геометрические подходы используются для изучения того, как люди воспринимают и взаимодействуют с пространством;

б) топологические модели: применяются для описания сложных систем, таких как нейронные сети или социальные взаимодействия.

10. Математика в прикладной психологии:

а) эргономика: математические методы используются для оптимизации рабочих процессов и снижения нагрузки на человека.

б) психология потребителя: математические модели помогают анализировать поведение потребителей и прогнозировать их выбор.

Можно привести несколько примеров применения:

- Закон Хика: математическая зависимость между количеством стимулов и временем реакции.

- Модель Раша: используется в психометрике для анализа ответов на тестовые задания.

- Теория катастроф: применяется для описания резких изменений в поведении.

То есть, математика является неотъемлемой частью современной психологии, предоставляя мощные инструменты для анализа, моделирования и понимания психических процессов. Её применение позволяет сделать психологические исследования более точными, объективными и научно обоснованными [3].

Говоря же о психологии следует отметить ее немаловажную роль в математике, особенно в области обучения, преподавания и понимания того, как люди воспринимают, усваивают и применяют математические знания.

Остановимся на некоторых аспектах влияния психологии на освоение математики и других учебных дисциплин:

1. Психология обучения:

а) понимание когнитивных процессов: психология помогает изучить, как люди учатся, включая такие аспекты, как запоминание, понимание и применение различных концепций;

б) разработка методик обучения: психологические исследования позволяют создавать эффективные методы преподавания, учитывающие индивидуальные особенности учащихся (например - визуалов, кинестетиков, аудиалов);

в) преодоление трудностей: психология помогает выявить причины математической тревожности и разработать стратегии для её преодоления [1].

2. Развитие мышления, в том числе математического:

а) формирование логического мышления: психологические исследования показывают, как развивать у учащихся способность к абстрактному и логическому мышлению;

б) креативность: психология изучает, как стимулировать творческий подход к решению многочисленных задач, что особенно важно в нестандартных математических проблемах.

3. Мотивация и эмоциональные аспекты:

а) повышение интереса к различным учебным дисциплинам и, особенно к математике, обуславливающей и обеспечивающей успешность других предметов. психологические методы (например, игровое обучение, постановка достижимых целей) помогают сделать как математику, так и другие учебные дисциплины более увлекательными.

б) работа с математической тревогожностью: многие учащиеся испытывают страх перед математикой, а большинство взрослых обучающихся в системе дпо перед всеми учебными дисциплинами. психология предлагает методы снижения стресса, такие как релаксация, позитивное подкрепление и работа с самооценкой.

4. Индивидуальный подход в обучении:

а) учет когнитивных стилей: психология помогает учитывать индивидуальные особенности учащихся (например, скорость восприятия, предпочтения в обучении) для более эффективного преподавания не только математики, но и других дисциплин;

б) поддержка слабоуспевающих: психологические методы позволяют выявить причины трудностей (например, недостаток внимания, низкая мотивация) и разработать стратегии для их устранения.

5. Психология творчества и математического в частности:

а) изучение инсайтов: психология исследует, как возникают озарения и новые идеи, что важно для развития творческого мышления;

б) роль интуиции: психологические исследования показывают, как интуиция влияет на открытия и решение сложных задач.

6. Психология преподавания учебных дисциплин:

а) эффективная коммуникация: психология помогает обучающим лучше понимать, как донести сложные концепции до обучающихся;

б) обратная связь: психологические методы позволяют давать конструктивную обратную связь, которая мотивирует учащихся и помогает им улучшать свои результаты.

7. Психология восприятия математических объектов:

а) визуализация: психология изучает, как люди воспринимают графики, диаграммы и другие визуальные представления математических данных;

б) пространственное мышление: психологические исследования помогают понять, как развивать способность к восприятию и работе с геометрическими объектами.

8. Психология ошибок и их коррекции:

а) анализ ошибок: психология помогает понять, почему учащиеся совершают ошибки и разработать стратегии для их исправления;

б) формирование устойчивых знаний: психологические методы позволяют закреплять правильные навыки и предотвращать повторение ошибок.

Таким образом, психология играет ключевую роль в математике и других учебных дисциплинах, особенно в области обучения и преподавания. Она помогает сделать учебные дисциплины и особенно математику более доступной, интересной и эффективной для учащихся, учитывая их индивидуальные особенности, эмоциональное состояние и когнитивные способности. Взаимодействие психологии со всеми учебными дисциплинами и в особенности с математикой, способствует не только улучшению образовательных результатов, но и развитию творческого и логического мышления.

Обосновав взаимосвязь психологии и учебных дисциплин, а математики в особенности, нельзя не отметить об эффективности психологических технологий в обучении на основе тщательного анали-

за имеющихся литературных источников и конкретного опыта преподавания различных учебных дисциплин в системе ДПО Кабардино-Балкарской республики, можно заключить, что:

Когнитивные технологии, способствующие развитию логического мышления, помогая обучающимся лучше понимать задачи, работая с памятью (техники запоминания – мнемоника и др.), облегчая усвоение бесчисленных формул, алгоритмов, закономерностей, а также метапознанию, обучая слушателей осознавать свои мыслительные процессы (например - через рефлекссию), содействуя им лучше планировать решение задач и находить ошибки.

Эмоционально-волевые технологии. Снижение учебной тревожности. Психологические методы, такие как релаксация, визуализация и позитивное подкрепление, помогают снизить стресс. Мотивация - использование игровых методов, постановка достижимых целей и поощрение успехов повышают интерес к предмету.

Социально-психологические технологии. Организация групповой работы для совместного решения задач способствует развитию коммуникативных навыков, позволяя обучающимся учиться друг у друга, а регулярная конструктивная обратная связь от обучающего помогает обучающимся корректировать свои действия и улучшать результаты.

Индивидуальный подход, направленный на учет когнитивных стилей (визуалы, аудиалы, кинестетики) реализуется с помощью психологических технологий, позволяя адаптировать обучение под индивидуальные особенности. Психологические методы помогают выявить причины трудностей (низкая самооценка, недостаток внимания и др.) и устранить их.

Игровые технологии. Использование дидактических игр делает обучение более увлекательным, закрепляя учебный материал лучше, а применение соревновательных элементов в рамках здорового со-

перничества стимулирует активность и интерес к учебным дисциплинам.

Технологии развития креативности. Решение нестандартных задач и поощрение к творческому подходу в их решении развивает гибкость мышления. Проектная деятельность, связанная с участием в проектах направлена на применение знаний в практической работе [6].

Что же касается примеров эффективных методик, то можно остановиться на следующих:

- метод Монтеessori: акцент на самостоятельном обучении и использовании наглядных материалов. Теория множественности интеллектов Гарднера: учет разных типов интеллекта (логико-математический, визуально-пространственный и др.).

- Методы нейропсихологии, включающие упражнения для развития внимания, памяти и мышления.

То есть, анализ множества литературных источников и результаты конкретного эмпирического исследования являются основанием для выводов о том, что применение психологических технологий в системе ДПО:

- 1.Повышает уровень освоения учебных дисциплин.
- 2.Улучшает отношение обучающихся к различным предметам.
- 3.Снижает уровень тревожности.
- 4.Развивает критическое и творческое мышление.

Итак, отмеченная взаимообусловленность эффективности использования методов математики в психологии и наоборот является ключевым моментом как в развитии и успешности психологической науки, так и в обучении как математике, так и других учебных дисциплин, делая процесс более эффективным и комфортным для обучающихся, позволяя не только улучшать академические и практические результаты, но и развивая важные личностные качества: уверенность в себе, настойчивость, любознательность, пытливость, внимательность, аккуратность и системность в мышлении и действиях.

Список использованной литературы

1. Выготский Л.С. Работы по когнитивному развитию и роли социального взаимодействия в обучении. Москва, 1962.
2. Кантор Г. Исследования по истории математики и её связи с психологией. Москва, 1983.
3. Наследов Д.А., Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования: анализ и интерпретация данных. Санкт-Петербург, 2004.
4. Собчик Л.Н. Методы психологической диагностики. Москва, 1990.
5. Солсо Р.Л. Когнитивная психология. Москва 1996.
6. Шён Д. Работы по рефлексивной практике в преподавании. Москва, 1983.

Мокаева Маржан Абукаевна, кандидат психологических наук, доцент, доцент института психологии и педагогики, e-mail – mmargan@yandex.ru, моб. тел. 89287215704

Бадзиева Инесса Алибековна, психолог, e-mail – nessa2900@mail.ru, моб. тел. +7 (999) 492 32 22

Moakaeva Marzhan Abukaevna, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Institute of Psychology and Pedagogy, e-mail - mmargan@yandex.ru, mob. Tel. 89287215704

Badzieva Inessa Alibekovna, psychologist, e-mail – nessa2900@mail.ru, mobile phone +7 (999) 492 32 22

Синь Жужуй

**МОДУЛЬНАЯ СТРУКТУРА ФОРМИРОВАНИЯ
БИЛИНГВАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ
ЭКОНОМИСТОВ В КНР
THE MODULAR STRUCTURE OF THE FORMATION OF BILINGUAL
COMPETENCIES IN THE SYSTEM OF TRAINING ECONOMISTS
IN CHINA**

*(Южный федеральный университет)
(Southern Federal University)*

В условиях глобализации и стремительного развития экономики Китайской Народной Республики (КНР) профессия экономиста приобретает особую значимость. Одним из инновационных подходов к их формированию является модульная структура обучения, которая позволяет гибко развивать необходимые навыки.

In the context of globalization and rapid economic development in the People's Republic of China, the profession of economists is particularly important. An innovative approach to forming them is a modular learning structure that allows for flexible development of necessary skills.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: билингвальные компетенции, модульное обучение, подготовка экономистов, русский язык как иностранный

KEYWORDS: bilingual ability, modular training, economist training, Russian as a foreign language

Билингвальные компетенции для экономистов включают не только владение двумя или более языками (например, китайским, английским и русским) на уровне профессионального общения, но и способность применять их для анализа экономических данных, составления отчетов и ведения переговоров. Например, обучающийся должен уметь читать и анализировать финансовые отчеты на английском или русском и обсуждать их на китайском. Важной частью таких компетенций является понимание контекста как языкового, так и культурного, что особенно актуально в условиях глобального рынка и сотрудничества с русскоязычными странами через "Пояс и путь".

Модульный подход в образовании отличается от традиционного линейного метода своей структурированностью и ориентацией на достижение конкретных результатов. Его ключевые особенности заключаются в том, что каждый блок обучения представляет собой завершенную единицу, включающую теорию, практику и оценку. Например, модуль по экономической терминологии на английском и русском может быть независим от модуля кросс-культурной коммуникации, но оба вносят вклад в общую цель. Обучающиеся и преподаватели могут адаптировать последовательность и содержание модулей под индивидуальные потребности или уровень подготовки. К тому же сами модули строятся вокруг реальных задач — анализа кейсов, составления бизнес-планов или участия в симуляциях, включая работу с русскоязычными партнерами. Для того, чтобы идти в ногу со временем в сфере образования, используются онлайн-

платформы, такие как XuetangX [5], и интерактивные инструменты, которые делают обучение не только динамичным, но и доступным, включая ресурсы для изучения РКИ². По завершении модуля обучающийся демонстрирует конкретные умения, например, через устные презентации на английском, или русском, или написание отчетов на китайском, что обеспечивает прозрачность процесса.

Эти особенности делают модульный подход идеальным для формирования билингвальных компетенций, сочетая языковую подготовку с профессиональными навыками. Исследование "Эффективность модульного обучения в высшем образовании" [22] также доказывает тезис о том, что такой подход улучшает результаты обучения и вовлеченность обучающихся.

Экономическое образование в КНР переживает изменения, обусловленные ростом национальной экономики и ее интеграцией в глобальные процессы [9]. Китай занимает лидирующие позиции в мировой торговле и инвестициях, что требует от экономистов способности работать в международной среде. Подготовка таких специалистов осуществляется как в вузах, так и через программы повышения квалификации.

Современная система Китая включает в себя [14], прежде всего, ведущие вузы, такие как Университет Цинхуа и Пекинский университет, они предлагают программы по международным финансам и торговле с обязательным изучением английского языка, а также включают курсы русского языка для работы с русскоязычными партнерами. Например, Цинхуа предлагает курсы по экономике, преподаваемые на английском, и модули РКИ для подготовки обучающихся к проектам "Пояса и пути".

Особенностью является и инициатива "Один пояс и один путь", [18] так как она стимулирует изучение языков стран-партнеров, та-

² Учебный предмет в современных российских и зарубежных школах и вузах. Преподается более чем в 90 странах. Для подготовки преподавателей Р. я. к. и. образованы специальные факультеты при ряде университетов, созданы подготовительные факультеты для иностранных граждан, курсы русского языка.

ких как русский или арабский, что расширяет спектр билингвальных компетенций. В рамках этой инициативы российские вузы, такие как Томский политехнический университет (ТПУ) и МГУ, сотрудничают с китайскими университетами, предлагая программы обмена, включая формат «2+2», для изучения РКИ (Русский язык как иностранный) и экономических дисциплин [17].

В современную систему входят краткосрочные курсы от Китайской академии социальных наук и частных компаний, которые фокусируются на практических навыках, включая деловой английский и русский для переговоров с партнерами из России.

Вышеупомянутая платформа XuetangX предлагает билингвальные курсы по экономике, где обучающиеся могут изучать материалы на английском, китайском и русском, включая мультимедийные ресурсы для РКИ.

И, разумеется, реформы Министерства образования Китайской Народной Республики, они в свою очередь усиливают языковую подготовку, включая внедрение ESP (English for Specific Purposes) [16] курсов и программ РКИ для экономистов, работающих в рамках межкультурных экономических программ между Россией и Китаем.

Вызовы включают неравномерный уровень подготовки обучающихся и недостаток междисциплинарных преподавателей, в том числе специалистов по РКИ, что подчеркивает актуальность модульного подхода. Например, обучающиеся из сельских районов могут иметь более низкий уровень английского или русского, что требует гибких решений.

Модульная система в КНР строится на принципах гибкости и практической направленности [10]. В контексте подготовки экономистов особое внимание уделяется развитию билингвальных компетенций, среди которых профессиональная терминология [12]. Например, изучение экономических терминов, таких как "валовой внутренний продукт" на английском, китайском и русском, с прак-

тическими заданиями по переводу и анализу документов. Для РКИ модули могут включать специализированный словарь, связанный с международной торговлей и инвестициями, особенно в рамках сотрудничества с Россией, где русский язык используется для переговоров и анализа данных. Навыки ведения переговоров, включая ролевые игры, где обучающиеся симулируют встречи с русскоязычными партнерами, обсуждая, например, инвестиционные проекты или торговые соглашения. Для РКИ модули акцентируют внимание на культурных особенностях русскоязычных стран, таких как Россия, и развивают вторую языковую личность, способную к диалогу культур. Используются дидактические приемы, такие как считалки, скороговорки и небольшие стихотворения, для улучшения произношения и понимания [8].

Недавнее исследование, опубликованное на китайском сайте ujbys.com «Об инновационном режиме и практике двуязычного преподавания экономики» [12] исследует модель и практику двуязычного обучения в микроэкономике, предоставляя конкретные данные об эффективности модульного подхода. Изучение показывает:

- Средний балл: 83,3
- Улучшение баллов: 14,99%
- Процент сдачи: 79,1%
- Процент отличников: 20,9%
- 62,7% обучающихся использовали 100% английский в учебной деятельности
- 2 презентации полностью на английском, 13 семинаров с обсуждением
- 4 статьи на английском, опубликованные преподавателями
- 28 школьных мероприятий, связанных с двуязычным обучением.

Эта статья также подчеркивает положительное влияние модульной структуры на результаты обучения обучающихся и развитие преподавателей, демонстрируя, как различные модели обучения

(например, использование оригинальных учебников на английском, полное преподавание на английском и оценка на английском) могут быть интегрированы в модули для формирования билингвальных компетенций. Дополнительные данные из исследования указывают на следующие аспекты:

В период с 2004 по 2007 годы в двуязычном обучении микроэкономики в некоторых китайских университетах наблюдается устойчивый рост успеваемости: средний балл вырос на 8,3%, а процент отличников увеличился на 14,99%.

Обучающиеся, участвующие в модульных курсах, демонстрируют улучшение на 20,9% в навыках практического применения английского в профессиональных сценариях, таких как презентации и обсуждения.

Пример из практики: в одном из университетов внедрение модулей с использованием 100% английского в преподавании микроэкономики повысило уровень владения языком у 62,7% обучающихся, что подтверждает эффективность подхода.

В контексте РКИ, исследования показывают, что обучающиеся, участвующие в модульных программах с изучением русского, демонстрируют улучшение коммуникативных навыков на 15-20% благодаря практическому подходу, включающему ролевые игры и анализ реальных кейсов. Однако вызовы, такие как нехватка квалифицированных преподавателей РКИ и недостаточная адаптация учебных материалов, требуют дальнейшего развития методологии.

Выпускники с билингвальными навыками (включая английский и русский), как правило, более конкурентоспособны, особенно в международных компаниях и проектах [6]. Однако некоторые обучающиеся испытывают трудности с переходом на 100% английское или русское преподавание, как указано в исследованиях, где 37,3% обучающихся нуждались в дополнительной поддержке при изуче-

нии английского, а для РКИ этот показатель может быть выше из-за ограниченной методической базы.

Для преодоления трудностей адаптации предлагается внедрять гибридные модели обучения, где часть курса проводится на китайском, часть – на английском или русском, с постепенным переходом.

Модульный подход отличается от традиционного линейного обучения, где обучающиеся проходят весь курс последовательно, независимо от их уровня. Исследование "Интегрированный модульный подход к преподаванию вводного курса экономики" [19] показывает, что модульный метод улучшает вовлеченность обучающихся и позволяет быстрее адаптироваться к рынку труда, в отличие от традиционного, который может быть менее гибким. Статья также подтверждает, что двуязычное модульное обучение в микроэкономике (с использованием английского и русского) дает более высокие результаты по сравнению с традиционным подходом, где иностранные языки используются лишь частично.

Дополнительное профессиональное образование (ДПО) в России представляет собой систему обучения, направленную на обновление и развитие профессиональных компетенций специалистов, уже имеющих среднее или высшее образование. Основная цель ДПО — обеспечить соответствие квалификации профессионалов современным требованиям рынка труда [7]. В Китае аналогичная система известна как «продолжающееся образование» (继续教育, jìxù jiàoyù), которая охватывает широкий спектр программ, включая краткосрочные курсы, программы сертификации и дистанционное обучение. В контексте подготовки экономистов в Китае продолжающееся образование играет важную роль, дополняя первоначальную университетскую подготовку. Оно позволяет профессионалам развивать специализированные навыки, включая билингвальные компетенции, необходимые для работы в условиях глобализации и международного экономического сотрудничества.

В Китае ведущие университеты, такие как Университет Цинхуа и Пекинский университет, предлагают программы продолжающегося образования в области экономики и управления. Эти программы включают краткосрочные курсы, программы для руководителей и профессиональные сертификаты, которые охватывают такие темы, как международная деловая коммуникация, экономический анализ и управление [1]. Например, Школа экономики и управления Университета Цинхуа предлагает курсы, такие как «Трансформация и инновации предприятий в эпоху совместного использования» и «Зарубежные инвестиции и слияния китайских предприятий», которые могут включать модули по развитию языковых навыков для международного сотрудничества [2]. Также стоит отметить Китайскую экономическую ассоциацию (CES). Эта профессиональная организация организует мероприятия, такие как конференции и программы обучения, которые могут включать элементы языковой подготовки для экономистов, интересующихся международным сотрудничеством [3]

В Китае система дополнительного профессионального образования (ДПО) играет ключевую роль в подготовке квалифицированных кадров для динамично развивающейся экономики, особенно в сфере бизнеса, финансов и управления. Согласно «Положениям о continuing education для специалистов» (专业技术人员继续教育规定), экономисты и финансисты обязаны ежегодно проходить не менее 90 часов обучения, включая курсы по цифровой трансформации, анализу больших данных и изменениям в торговой политике [11].

Ведущие университеты страны предлагают специализированные программы для экономистов. Например, Пекинский университет проводит курс «Финансовые технологии и блокчейн» [14], а Шанхайский университет Цзяо Тун – программу «Анализ больших данных в экономике» [21]. Корпоративные платформы, такие как Alibaba Business School, предлагают практико-ориентированные курсы, например, «Цифровой маркетинг и e-commerce» [1].

Для государственных служащих обязательны модули по нормативному регулированию экономики, доступные на платформе Xuexi.cn [15]. По данным Министерства образования КНР (2023), 30% программ ДПО связаны с экономическими дисциплинами, что отражает их востребованность в условиях перехода к «умной» экономике.

Модульная структура, описанная в статье, эффективно используется не только в университетской подготовке, но и в программах продолжающегося образования, что особенно актуально в условиях быстро меняющихся требований современного профессионального мира. Каждый модуль представляет собой автономную единицу, включающую теорию, практику и оценку знаний, что обеспечивает комплексный подход к обучению. Такая структура делает образовательный процесс максимально прозрачным и результативным. В контексте ДПО модули могут быть посвящены таким темам, как экономическая терминология на русском языке, кросс-культурная коммуникация или практические задания, связанные с переговорами с русскоязычными партнерами. Это позволяет создавать персонализированные образовательные траектории, отвечающие конкретным запросам рынка труда.

Такой подход позволяет экономистам гибко развивать свои билингвальные компетенции в соответствии с профессиональными потребностями, что особенно важно в условиях глобализации экономических процессов. Возможность выбора отдельных модулей и их последовательности дает специалистам свободу в построении индивидуального образовательного маршрута, обеспечивая при этом системность и глубину освоения материала.

Заключение. Модульная структура эффективна для формирования билингвальных компетенций экономистов в КНР, особенно с учетом интеграции технологий и международного сотрудничества, включая программы с русскоязычными странами в рамках инициативы «Один пояс один путь». Ее развитие, включая расширение он-

лайн-платформ и привлечение иностранных преподавателей (как для английского, так и для русского), укрепит позиции Китая в мировой экономике. Рекомендуется продолжать исследования эффективности этого подхода, например, через сравнительные анализы с традиционными методами, и инвестировать в подготовку междисциплинарных кадров, включая специалистов по РКИ. Данные из исследований подчеркивают важность адаптации модульных программ под конкретные дисциплины, такие как микроэкономика, и их потенциал для повышения качества образования и языковых навыков обучающихся, включая русский язык как инструмент для экономического сотрудничества.

Список использованной литературы

1. E-commerce Alibaba program CCN.
URL: <https://studyinchinas.com/e-commerce-alibaba-program-ccn/?ysclid=m9r68eu86y536401236>.
2. Continuing Education. Overview/ Tsinghua University. URL: https://www.tsinghua.edu.cn/en/Admissions/Continuing_Education1/Overview.htm.
3. Executive Education/ Tsinghua PBCSF. URL: https://eng.pbcfsf.tsinghua.edu.cn/Programs/Executive_Education.htm.
4. The Chinese Economist Society. URL: <https://www.china-ces.org/>
5. XuetangX. URL: <https://www.xuetangx.com/>.
6. Влияние высшего образования на высокое качество экономического развития в Китае: Цифровая перспектива PMC. URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10411800/>.
7. Дополнительное профессиональное образование в Китае/ Профгид. URL: <https://www.profguide.io/article/dpo.html>
8. Изучение русского языка как иностранного: трудности и возможности для Азии/ Slavic Review. URL: <https://www.cambridge.org/core/journals/slavic-review/article/teaching->

russian-as-a-foreign-language-challenges-and-opportunities-in-asia/7A3F2B5D1E5C4F9A8B0D2E3F1C6D7A9B

9. Инновационные методы обучения в Китае/ Hatching Dragons. URL: <https://www.hatching-dragons.com/en-gb/blog/innovative-teaching-methods-in-china>

10. Ли Я. (2023). Исследование модульной реформы преподавания курса «Финансовые рынки» на основе финансового программного обеспечения /Грани бизнеса, экономики и менеджмента, 7(2), С.83-86.

11. Минюст КНР. Профессионально-техническое образование КНР, 2015. URL: <https://www.moj.gov.cn/>

12. Об инновационной модели и педагогической практике двуязычного преподавания экономики/ Yjibis. URL: <https://www.yjbys.com/bylw/lunwenfanwen/11052.html>

13. Оценка языковых навыков в бизнесе и экономике/ Журнал «Преподавание в международном бизнесе» URL:https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1300/J066v11n01_04

14. Пекинский университет. Официальный сайт. URL:<http://www.pku.edu.cn>

15. Платформа обучения КПК. URL: <https://www.xuexi.cn>

16. Преподавание английского языка для специальных целей в Китае/ Журнал по преподаванию языков и исследованиям. URL:<http://www.jltr.org/index.php/jltr/article/view/1429>

17. Программы обменов студентами/МосГУ. URL: <https://mosgu.ru/studobmen/programmy-obmenov-studentami/?ysclid=m7n9rt57v565405962>

18. Роль России в китайской инициативе «Пояс и путь» | China Quarterly. URL: <https://www.cambridge.org/core/journals/china-quarterly/article/role-of-russian-in-chinas-belt-and-road-initiative/9A8B7C6D5E4F3A2B1C0D9E8F7G6H5I4J>

19. Современные методы преподавания в Китае: 4 методики / IPGCE. URL: <https://www.ipgce.com/modern-teaching-methods-in-china-4-techniques/>

20. Халлаган В., Доннели Дж. "Интегрированный модульный подход к преподаванию вводного курса экономики" / Журнал образовательных исследований. URL: <https://eric.ed.gov/?id=EJ319113>

21. Шанхайский университет Цзяо Тун, 2023. URL: <http://www.sjtu.edu.cn>

22. Эффект английского языка / Британское консульство. URL: <https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/english-effect-world-work-china.pdf>

23. Эффективность модульного обучения в высшем образовании / Журнал образовательных исследований URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00220671.2015.1075147>

Синь Жужуй – аспирант, тел.: +79381538165, e-mail – 1330425907@qq.com

Л.Н. Цымбалюк

**ИНТЕГРАЦИЯ ЦИФРОВОГО КОНТЕНТА И AI В ПРАКТИКУ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ПЕДАГОГОВ СПО**

**INTEGRATION OF DIGITAL CONTENT AND AI INTO
THE PRACTICE OF CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION
FOR TEACHERS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION**

(Новгородский государственный университет

имени Ярослава Мудрого)

(Yaroslav the Wise Novgorod State University)

Статья подчеркивает значимость дополнительного профессионального образования педагогов СПО в эпоху цифровизации. Выявлены трудности, с которыми сталкиваются педагоги и обучающиеся при внедрении цифровых технологий. Приведены примеры кейсов с AI и результаты их выполнения педагогами курса ДПО НовГУ.

The article highlights the importance of continuing professional education for vocational schoolteachers in the era of digitalization. It identifies challenges faced by both educators and learners when implementing digital

technologies. Case studies with artificial intelligence are presented along with their implementation results achieved by NovSU's additional professional education course participants.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: цифровой контент, дополнительное профессиональное образование, автоматизация задач, искусственный интеллект, генерация данных.

KEYWORDS: digital content, additional professional education, task automation, artificial intelligence, data generation.

Получение актуальных знаний педагогами в новых областях экономического развития в целом является одним из показателей эффективной работы педагога в рамках дополнительного профессионального образования (ДПО). Целью исследования является обобщение опыта применения цифровых инструментов педагогами СПО в рамках курса ДПО «Интеграция цифровых технологий в образование: проектирование цифрового контента». Задачами исследования являются анализ текущего состояния использования цифрового контента и ИИ, выявление потребностей и проблем, возникающих у педагогов и обучающихся при внедрении цифровых технологий, формирование выводов и обоснование перспектив применения цифрового контента и ИИ в системе дополнительного профессионального образования педагогов СПО. Объектом исследования является процесс интеграции цифрового контента и искусственного интеллекта в практику ДПО педагогов системы СПО, а предмет исследования – практика использования цифрового контента в ДПО педагогов СПО. Методами исследования являются обзор литературных источников по вопросам цифровизации образования, опрос обучающихся СПО на предмет выявления предпочтений и проблем, связанных с использованием цифровых материалов в учебном процессе, а также анализ выполненных заданий педагогов СПО в рамках курсов дополнительного профессионального образования.

Обучающиеся СПО занимают промежуточное положение между школьниками и студентами вузов. Школьники зачастую только начинают знакомиться с основами информационных технологий, то-

гда как студенты ссузов уже обладают навыками самостоятельной работы с цифровыми инструментами, хотя эти навыки не являются углубленными в определённых областях. У студентов СПО соблазн быстро найти ответ на вопрос выше, поэтому они чаще обращаются к нейроредакторам для получения готовых решений. Такие обучающиеся владеют навыками работы с системами автоматической генерации текста, умеют находить решение задачи по её формулировке, ответить на поставленные вопросы по курсу, составить реферат. Такая тенденция приводит к необходимости педагогу считаться с новыми возможностями, которые предоставляет искусственный интеллект (ИИ), быть на одной волне со своими обучающимися, уметь найти варианты эффективной работы, чтобы научить. Таким образом, цифровизация образования требует от педагогов СПО новых навыков и знаний для того, чтобы в учебном процессе использовать элементы ИИ.

Дополнительное профессиональное образование педагогов СПО играет ключевую роль для обеспечения высокого профессионализма. Организация профильного ДПО гарантирована Конституцией РФ и финансируется работодателем согласно закону «Об образовании в РФ» (ст.8, 28, 47, 99) [1, с.224]. Одним из важных направлений в этой сфере становится использование цифрового контента, позволяющего адаптироваться к новым условиям и требованиям рынка труда, поднаправлением является область задач, связанная с применением искусственного интеллекта (AI) в образовательном процессе. Для успешного внедрения AI в образовательную практику педагогов СПО необходимо развивать соответствующие компетенции и знания. Дополнительное профессиональное образование должно учитывать эти потребности, обеспечивая освоение новых технологий и методов их применения, что подготовит педагогов к эффективной работе в условиях цифровой экономики.

Применение информационных технологий настолько вошло в нашу жизнь, что и обучение без цифрового контента немислимо се-

годня. Для понимания того, какие виды цифрового контента наиболее часто используют педагоги СПО, насколько легко им ориентироваться в цифровых материалах, есть ли трудности при работе с цифровым контентом, какие вопросы следует актуализировать в курсах ДПО педагогов СПО был проведён опрос студентов Политехнического колледжа Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого. Обучающимся было предложено ответить на ряд вопросов на предмет применения цифрового контента в ДПО. В опросе приняло участие 67 студентов, из них 15 (22,4%) – 1й курс, 21 (31,3%) – 2й курс, 14 (20,9%) – 3й курс и 17 (25,4%) – 4 курс.

На вопрос «Насколько удобен для вас формат подачи материала через цифровые ресурсы?» (рис. 1) больше половины опрошенных такой формат признали удобным или очень удобным.

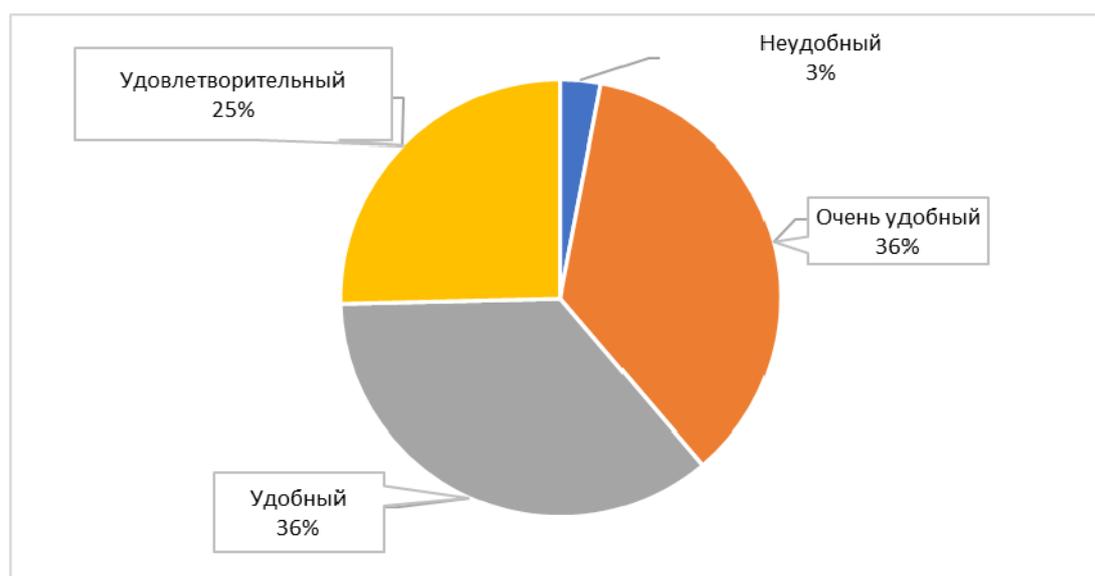


Рис. 1. Удобство формата цифровой подачи материала

На вопрос «Какие виды цифрового контента, по Вашему мнению, наиболее полезны в обучении?» были выделены видеолекции (73,1%), интерактивные задания (67,2%), презентации (64,2%), также более 50% обучающихся выбрали электронные учебники.

При оценке качества цифрового контента, который используется педагогами при обучении, лидирует средний показатель (47,8%) и высокий показатель (34,3%), что говорит об общей удовлетво-

рѐнности качеством, однако на вопрос «Что бы вы хотели улучшить в цифровом контенте, используемом в вашем обучении?» 58,2% выделили необходимость более понятного объяснения материалов дистанционных курсов.

Ответ на вопрос «Как часто у вас возникают технические проблемы при использовании цифровых ресурсов?» даёт понимание, что такие процессы бывает, но не часто (ответ часто только 2% опрошенных, никогда, иногда и редко 98% опрошенных).

На вопрос «Какие трудности вы испытываете при работе с цифровым контентом?» в приоритете недостаток инструкций для работы – 45%, медленная загрузка материалов и нехватка обратной связи – 22% (рис. 2).

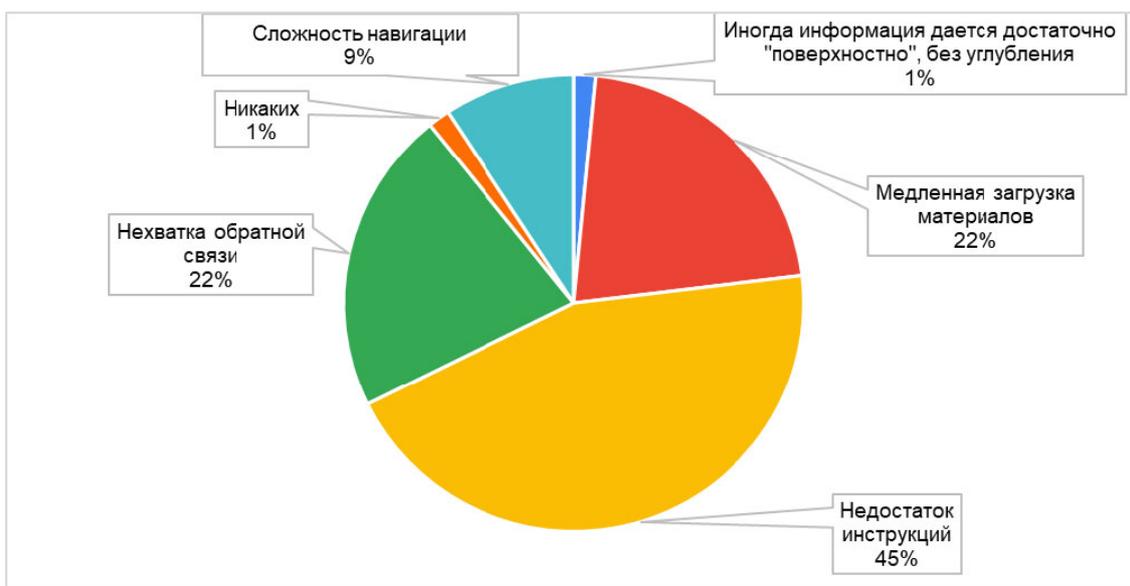


Рис. 2. Трудности при работе с цифровым контентом

На вопрос «Насколько вы удовлетворены поддержкой со стороны преподавателей при использовании цифрового контента?» более 91% либо полностью, либо частично удовлетворены, тем не менее наиболее приемлемым форматом взаимодействия с преподавателем 43,3% опрошенных выделяют личное общение (рис. 3).

Некоторые предложения студентов по улучшению цифрового контента: перенести весь цифровой контент в одну инфраструктуру (как пример Дневник.ру); цифровые платформы не делают уроки

лучше или полезнее, они помогают пользователям найти того, кто лучше умеет подавать материал, однако некоторые преподаватели и администраторы цифровых платформ не уделяют должного внимания выбору качественного обучаемого материала, из-за чего опыт студентов и других пользователей значительно ухудшается; внедрить модерацию цифрового контента, т.к. есть преподаватели, которые не фильтруют ответы нейронных сетей и учат по ложному ответу студентов; улучшенная связь студентов с преподавателями.

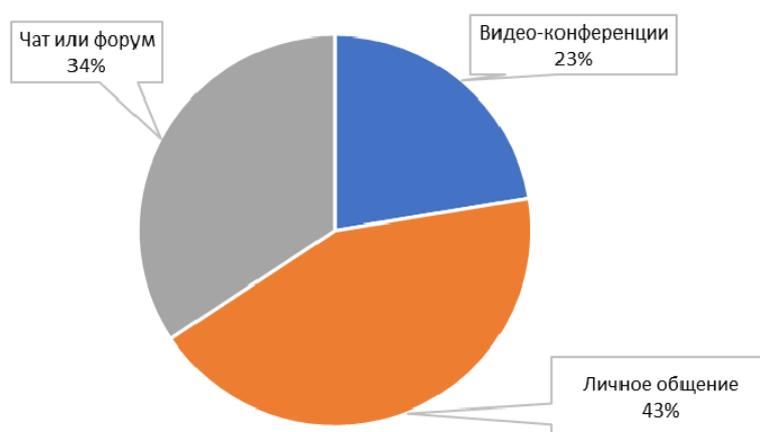


Рис. 3. Формат взаимодействия с преподавателем

На вопрос «Какие методы Вы считаете наиболее эффективными при проектировании цифрового контента» (рис. 4) наиболее популярными ответами являются «Обратная связь от студентов» (71,6%), интерактивные задания и тесты (68,7%), применение средств визуализации материалов (56,7%).



Рис. 4. Проектирование цифрового контента – методы

На вопрос «Как Вы думаете, как будет развиваться цифровой

контент в образовании в следующие 5 лет» выбран вариант появление новых технологий (79,1%), увеличение доступности контента (73,1%), увеличение процента применения интерактивных элементов (52,2%), 10,4% считают, что ничего не изменится с точки зрения применения цифрового контента. Большинство обучающихся положительно оценивают удобство и полезность цифрового контента в обучении, но отмечен ряд трудностей, связанных с недостатком инструкций, медленной загрузкой контента и отсутствием обратной связи, что указывает на необходимость доработки материалов.

Цифровизация образовательной среды повышает показатели технологичности и индивидуализации обучения, стимулируя интерес и мотивацию учащихся, что обеспечивает новое качество образования в цифровой экономике [2]. Успешное внедрение цифрового контента сталкивается с рядом вызовов, для преодоления которых целесообразно обратить внимание на потенциал искусственного интеллекта. Получение новых знаний в настоящее время не является сложной и нерешаемой задачей, не требуется проводить часы в библиотеках, и даже не требуется делать серфинг в сети интернет, теперь есть возможность получить ответы быстро, не прилагая больших усилий для этого. Тренды как вектор или ориентир изменений проникают во все сферы жизни, включая образование, задавая направления развития и улучшений [3]. Текущим трендом развития информационных технологий является применение AI в профессиональной деятельности, что затрагивает и педагогическую деятельность, как одно из основополагающих направлений. Современные технологии AI предлагают решения, способные автоматизировать рутинные задачи педагога, создать более персонализированные образовательные траектории. Исследования показывают, что автоматизация образования с применением искусственного интеллекта экономит время учителей, улучшает обратную связь и делает обучение более доступным для большего числа студентов [4, с.215].

Рассмотрим ряд кейсов, демонстрирующих как AI может быть использован для решения выявленных проблем: автоматическое создание и адаптация контента – генерация данных, позволяет снизить нагрузку с педагога, позволяет по указанному шаблону сгенерировать аналогичный учебный материал; интерактивные помощники – виртуальные ассистенты педагога, могут быть реализованы в виде чат-ботов, которые способны оперативно отвечать на вопросы студентов в любое время суток, что решает вопросы обратной связи и нехватки инструкций; модерация цифрового контента – машинное обучение можно использовать для проверки достоверности и качества цифрового контента, в том числе это можно применить для автоматической проверки текстов на ошибки, на соответствие знаниям; AI-ассистент, который способен ответить на поставленные вопросы обучающихся по определённой базе знаний, которую формирует и наполняет педагог; анализ больших данных и визуализация данных средствами BI-инструментов – AI позволяет работать с большими данными, выявлять закономерности и тенденции в обучении; персонализация обратной связи – AI способен анализировать прогресс обучающихся и предлагать индивидуальные консультации по улучшению обучения. Способность ИИ преобразовывать учебный процесс, делая его более продуктивным и эффективным, превращает его в мощный инструмент [5, с.143-144].

Одним из примеров применения AI являются чат боты. На курсе дополнительного профессионального образования педагогов СПО предлагалось ряд заданий, в том числе задание на создание чат-бота в «Телеграмм» для учебного процесса без применения программирования и с применением программирования.

Наибольший интерес при выполнении заданий курса дополнительного профессионального образования у педагогов был к интеллект-картам, которые используются для визуализации материалов, в том числе ресурсы для создания таких карт позволяют их генери-

ровать с применением средств ИИ. Пример такой карты можно увидеть на рис. 5 (фрагмент).

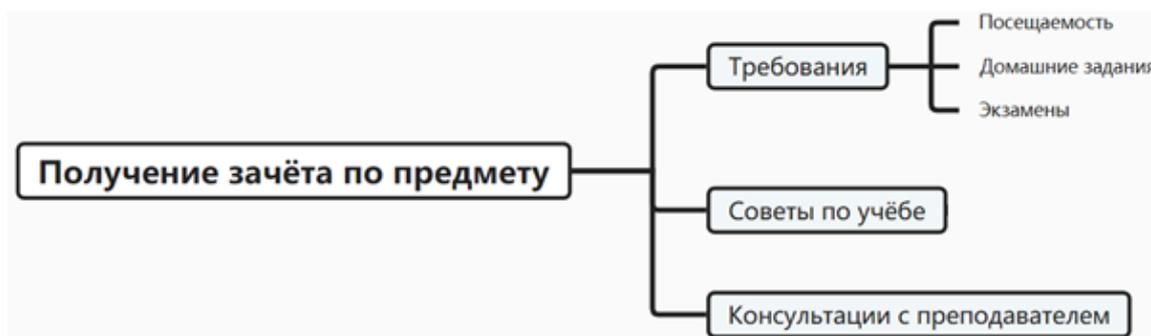


Рис. 5. Пример интеллект-карты (фрагмент)

В методической работе педагога зачастую стоит задача анализа различных данных, таких как успеваемость обучающихся, посещаемость занятий и другие показатели. Анализ данных важен для эффективного принятия решений и понимания сложных процессов [6]. Одним из эффективных средств визуализации и анализа данных, позволяющий выявить аномалии в данных для принятия решений вовремя, является использование интерактивных графиков – дашбордов. Дашборд или панель мониторинга – это интерфейс, отображающий ключевые показатели эффективности, помогающий оптимизировать управленческую деятельность, в том числе преподавательскую [7]. Дашборды позволяют интегрировать электронные таблицы, содержащие исходные данные с интерактивными графиками, обновляющимися автоматически при внесении изменений в таблицы. Такой подход значительно упрощает работу педагогов, позволяет оперативно отслеживать динамику показателей и принимать обоснованные решения. В рамках курса дополнительного профессионального образования участникам было предложено практическое задание по анализу данных об успеваемости, задание предусматривало этапы: сбор исходных данных для анализа, создание облачной электронной таблицы для хранения данных, построение дашборда. Пример дашборда по итогам анализа данных успеваемости обучающихся по дисциплине «Технология разработки и защиты базы данных» с атомизацией данных приведён на рис. 6 (фрагмент).



Рис. 6. Пример дашборда (фрагмент)

Нейроэксперт от Яндекса – это новый инструмент для анализа больших данных, выпущенный в бета-версии. Данный сервис позволяет проанализировать сразу много данных и оперативно находить необходимую информацию. Чтобы начать работу с сервисом требуется загрузить материалы для формирования тематической базы знаний. В качестве исходных данных принимаются текстовые документы, pdf-файлы, презентации, таблицы, ссылки и даже аудио и видеофайлы. После загрузки и обработки данных система формирует базу знаний, на основании которой предоставляет ответы на запросы пользователей (рис. 7).

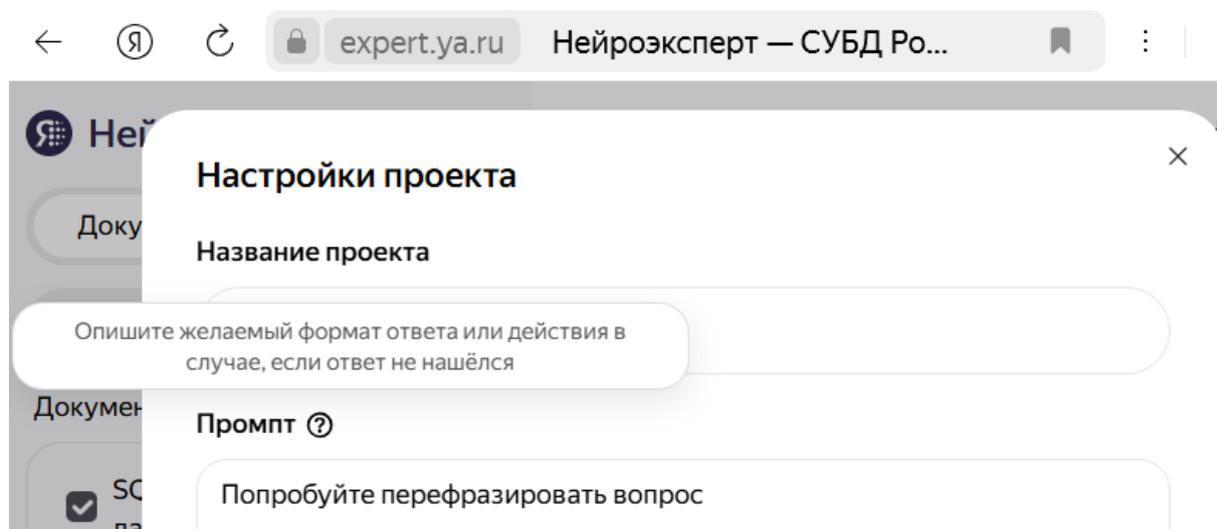


Рис. 7. Пример настройки проекта

Для взаимодействия с системой используется методика вопросов в формате промптов, после чего нейросеть выдаёт результат со ссылкой на первоисточник. Нейроэксперт полезный инструмент для педагогов, так как позволяет создать базу знаний на основе собственных лекционных материалов педагога и поделиться полученным цифровым инструментом с обучающимися. Это поможет обучающимся эффективно готовиться к промежуточной и итоговой аттестации по дисциплине. Кроме того, сервис можно использовать для подготовки статистических отчётов и анализа данных. Благодаря новым возможностям образовательный процесс можно существенно модернизировать. Например, обучающимся предложить самостоятельно подобрать базовый материал по заданной теме, дополнить его 23 источниками, после чего проводить семинары с использованием метода взаимной оценки для выявления наиболее глубоких и полных работ, охватывающих ключевые аспекты темы.

Формирование корректного промпта для поиска решения с помощью генеративных моделей требует специфичного навыка, который необходимо развивать. Эффективность промпта зависит от ряда факторов, включающих чёткую постановку задачи, описание контекста, учёт возможных ограничений, а также логично выстроенную последовательность вопросов, ведущих к искомому решению. Примером неудачного промпта является запрос общего характера, такой как: «Как подготовиться к экзамену по базам данных?». Более продуктивным будет следующий подход «Разработать поэтапный план подготовки к экзамену по базам данных с учетом следующих условий: временной лимит два недели, необходимость повторного изучения материала, выполнение практических заданий и тестирование, а также включение распределения времени на освоение различных тем, рекомендации по используемым материалам и методам самоконтроля».

По завершении программы ДПО среди слушателей был проведён

опрос относительно востребованных цифровых инструментов. Большинство педагогов используют цифровые платформы для обучения (84,4%), однако продолжают применять социальные сети (85,9%), видеоконференции (75%), наиболее распространённым инструментом являются электронные презентации (64,2%), электронные учебники (50,7%). Итоги рефлексии курса продемонстрировали, что более трети опрошенных готовы регулярно интегрировать полученные знания и умения в практическую деятельность, а также планируют продолжать своё профессиональное развитие в сфере цифровых технологий (рис. 8).

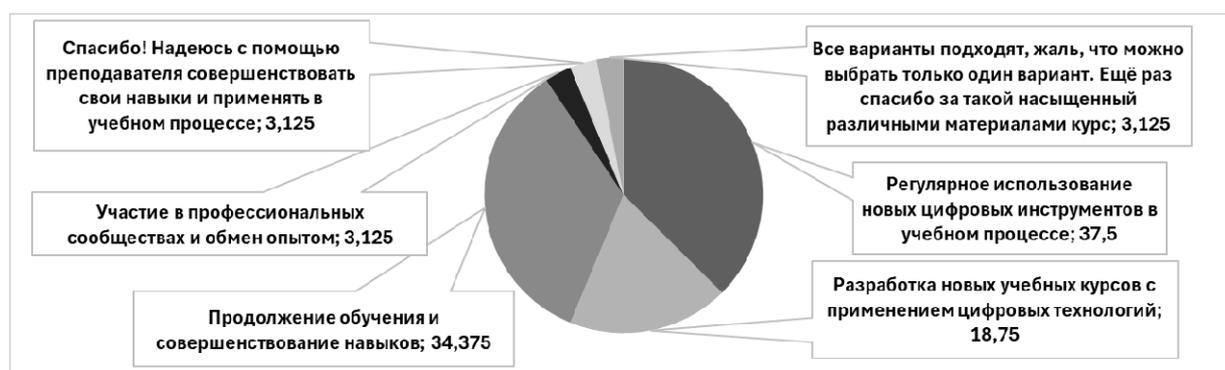


Рис. 8. Применение материалов курса (планы)

Исследования показали, что педагоги применяют цифровые платформы, социальные сети, видеоконференции, обучающиеся ориентируются на простоту эксплуатации, структурированность и качество предоставленных материалов, отдавая предпочтение кейсовым и интерактивным заданиям. Важными потребностями для обучающихся выступают повышение поддержки со стороны преподавателей и актуализация цифровых материалов. Обучающиеся подчёркивают ценность личного общения, правильное распределение рабочего времени и применение цифровых инструментов, включая ИИ позволит педагогам уделить больше времени персонализированному взаимодействию с обучающимся. Дополнительное профессиональное образование педагогов СПО способствует развитию ключевых компетенций, необходимых для эффективной интеграции AI в образовательный процесс. С увеличением роли цифро-

вых технологий и инструментов AI в образовании, рутинные задачи будут автоматизированы, что позволит педагогам сосредоточиться на разработке инновационных методик и индивидуальном подходе к обучающимся и, в том числе, самообразованию в рамках ДПО. Развитие технологий ИИ требует тщательного законодательного регулирования, этического контроля и широкого обсуждения, чтобы минимизировать риски и использовать их на благо человека [8, с.24]. Инвестиции в дополнительное профессиональное образование представляют собой стратегическое вложение в будущее образования, способствующее повышению качества учебного процесса и конкурентоспособности выпускников СПО на рынке труда.

Список использованной литературы

1. Абрамов С.А., Бокова Л.Н., Коровина О.С. Цифровая трансформация дополнительного профессионального педагогического образования. Анализ и перспективы // Организация профильного обучения: модели, ресурсы, возможности сетевого взаимодействия: материалы I Всероссийской научно-практической конференции, Краснодар, 21–27 марта 2023 года. Краснодар: Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края, 2023. С. 224-227.

2. Чернышенко О. В. Цифровизация образовательной среды: инструменты, перспективы и проблематика // Модернизация современного образования: анализ опыта и тенденций: монография. Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука» (ИП Ивановская И.И.), 2022. С. 33-49.

3. Оруджова Э.Э. Тренды образовательных технологий // Вызовы современного образования в исследованиях молодых ученых: материалы X Международной научно-практической конференции, Красноярск, 22 мая 2024 года. Красноярск: Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева, 2024. С. 91-93.

4. Казарян А.Ю. Искусственный интеллект в процессах образования и обучения, положительные и отрицательные стороны // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2023. № 11-2(86). С. 214-216. DOI 10.24412/2500-1000-2023-11-2-214-216.

5. Татчина Я.А., Синев В.Е. Преимущества внедрения искусственного интеллекта в образовательный процесс // Современное образование: содержание, технологии, качество. 2024. Т. 1. С. 143-144.

6. Юрьева Д.Ю. Анализ данных // Сборник трудов международной молодёжной школы "Инженерия-XXI": Сборник тезисов молодёжной школы при III международной научно-практической конференции "Инженерно-техническое образование и наука" (ИТОН-2023), Новороссийск, 21–22 апреля 2023 года. Новороссийск: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, 2023. С. 124.

7. Гармаш Е.В., Прошина А.А. Дашборд - инструмент визуализации данных // Формирование механизмов устойчивого развития экономики: СБОРНИК ТРУДОВ III ВСЕРОССИЙСКОЙ (С МЕЖДУНАРОДНЫМ УЧАСТИЕМ) НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ, Севастополь, 01–02 июня 2023 года. Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2023. С. 386-391.

8. Монахова Л.Ю. Искусственный интеллект в образовательной деятельности // Журнал правовых и экономических исследований. 2024. № 2. С. 17-24. DOI 10.26163/GIEF.2024.19.13.002.

Цымбалиук Лариса Николаевна – старший преподаватель кафедры информационных технологий и систем, тел.: 8-911-607-10-75, e-mail: Larisa.Tsimbalyuk@novsu.ru, loric23@yandex.ru

Tsymbalyuk Larisa Nikolaevna, Senior Lecturer at the Department of Information Technology and Systems, tel.: 8-911-607-10-75, e-mail: Larisa.Tsimbalyuk@novsu.ru, loric23@yandex.ru

Н.Ф. Спинжар, Н.С. Спинжар

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
ОБУЧЕНИЯ СЛУШАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**
**PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL ASPECTS OF TRAINING
STUDENTS IN THE SYSTEM OF ADDITIONAL EDUCATION**
(*Московский государственный институт культуры*)
(Moscow State Institute of Culture)

В статье рассматривается ряд аспектов, связанных с психолого-педагогическими особенностями обучения слушателей в системе дополнительного образования. Авторы подчеркивают основные потребности и мотивы слушателей, обучающихся по различным программам дополнительного образования.

The article examines a number of aspects related to the psychological and pedagogical features of training students in the system of additional education. The authors emphasize the main needs and motives of students studying in various additional education programs.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дополнительное образование взрослых, обучение, слушатели, психолого-педагогические аспекты обучения, мотивы и потребности.

KEYWORDS: additional education of adults, training, students, psychological and pedagogical aspects of training, motives and needs.

Непрерывность развития профессиональной сферы актуализирует вопросы получения дипломированными специалистами дополнительной квалификации, расширения специальных компетенций, что приводит их в группы слушателей по разным направлениям обучения. Решение данных вопросов возлагается на систему дополнительного образования, которая, по мнению Ю.С. Тимофеевой, С.Б. Ситрановой предоставляет возможности получения образования в любой промежуток времени индивидуально-профессионального развития человека. Авторы считают, что система дополнительного образования дает возможность гибко и эффективно предоставить образовательные программы для всех категорий желающих. «На сегодняшний день оно является одной из неотъемлемых форм обучения» [9, с. 366].

Реализуемая «Концепция развития непрерывного образования в РФ до 2025 года» показывает роль непрерывного образования и rea-

лизацию прав человека на получение образования в течение всей жизни человека [3]. На этапе создания данного проекта уже были определены ряд ключевых, социально значимых аспектов. Среди них выделяются функции непрерывного образования взрослых: профессиональная, социальная и личностная. Первая функция непрерывного образования компенсирует недостающие профессиональные компетенции у слушателей, открывает новые возможности и повышает «их трудовую мобильность». Другая функция – социальная, которая помогает обогатить «процесс взаимодействия взрослого человека с обществом, экономической сферой, государством в целом за счет ознакомления с общечеловеческими ценностями, языком, культурой, новыми видами деятельности, современными технологиями социального взаимодействия, в том числе информационными, формируя функциональную грамотность взрослого человека в разных сферах». И третья функция – личностная, которая направлена на удовлетворение «индивидуальных познавательных потребностей взрослого человека, его интересов, увлечений» [3, с.4-5].

Очевидно, что системе дополнительного образования отводится миссия обеспечения повышения квалификации, которая определяет индивидуальную удовлетворенность знаниями в значимой области, понимание социальных реалий и их значимость для индивидуально-профессионального развития [8].

Анализ теоретических источников показал, что традиционно в профессиональном развитии человека реализовывалась идея «профессионала-мастера», который с первых шагов в профессии стремился к достижению высоких показателей в трудовой деятельности. Такая позиция специалиста получала всеобщее уважение в обществе и давала ему поддерживать необходимый уровень самоуважения и др.

Современные изменения в различных сферах жизни требуют от специалиста социальной и профессиональной мобильности, быстрого решения нестандартных задач и т.д. Идеи «жизненного и профессио-

нального успеха», «профессионального самоопределения» получили широкое распространение, так как это обеспечивает индивидуально-профессиональные достижения человека в выбранной сфере [4].

Изменения в профессиональной сфере обусловлены объективными потребностями человека в получении новых знаний: «остаться на рабочем месте», «быть эффективным работником», «получить новые знания», «сформировать новые виды производственной деятельности». В условиях экономической нестабильности новая квалификация дает возможность трудоустройства по различным направлениям деятельности.

Наиболее устойчивые тенденции в получении дополнительного образования обнаруживаются в возрастной группе от тридцати и старше. Данные слушатели отличаются определенной направленностью на получение актуальной для них информации (например, связанной с выполнением социальных ролей – родитель, сотрудник и др.), более настойчивы в освоении получаемых знаний. Так, часто обеспокоенность трудностями развития собственных детей, ответственность перед ними, ориентирует слушателей на получение психолого-педагогического образования. Можно отметить, что личные обстоятельства определяют практико-ориентированную направленность обучения, слушатели стремятся решать свои конкретные индивидуально-личностные, семейные, профессиональные проблемы, разбираться с возникшими проблемами во взаимоотношениях с детьми.

Совокупность интереса и ценностного отношения слушателей к обучению по программам дополнительного образования определяет стратегию организации процесса обучения [6]. «Мотивация обучения взрослых обозначается в повышении уровня квалификации, также в познавательном интересе, актуализации или продвижении образовательного уровня и в саморазвитии» [9, с.367]. Мотивационно-потребностная сфера как система, представляется значимыми целями,

мотивами, что определяет поведение слушателей, их учебную активность, заинтересованность в получении желаемого результата.

Следует отметить, что эффективность обучения взрослых слушателей в системе дополнительного образования зависит от возрастных особенностей. Прежде всего, это отражается на темпе освоения слушателями учебного материала, возможностях аргументации ответов и др., о чем пишет в своих работах, посвященных вопросам обучению взрослых, С.И. Змеев [1, 2]. Так, тридцатилетний возраст характеризуется тем, что человек может «испытывать неудовлетворённость собой, задаваться вопросом о том, каков он и каким хотел бы быть, понимать, что что-то переоценил в своей жизни, а что-то недооценил. Происходит глубинный самоанализ и критический пересмотр собственной личности, приводящий к переоценке ценностей» [5, С.340-341].

Рассматривая развитие интереса к содержанию работы педагога-психолога за последние пять лет, можно отметить его связь с индивидуально-личностными мотивами – развитием, самосовершенствованием (30-37% слушателей), с социальной активностью - более 60% слушателей. Также интерес связан с подтверждением правильности принятых профессиональных решений, потребностью понимать собственные проблемы, организацией эффективного межличностного взаимодействия в трудовом коллективе (30-42%). Для многих слушателей остается ведущим мотивом обучения – потребность разобраться со своей жизнью (75%) – «детскими травмами, переживаниями», «конфликтами с родителями».

Целый спектр внутренних переживаний побуждает слушателей активно изучать дисциплины психолого-педагогической направленности и искать ответы на различные вопросы: какие факторы оказывают влияние на развитие ребенка, как происходит процесс сепарации от родителей, как то или иное воспитательное воздействие в семье может сказаться на дальнейшей жизни ребенка и др.

В процессе дополнительного образования слушатели анализируют содержание изучаемых дисциплин через призму своих доминирующих потребностей и мотивов. Для слушателей важно рассмотреть конкретные практические ситуации из их индивидуально - профессионального опыта, определить причинно-следственные связи полученных результатов, выявить возможные недостатки в своих действиях, найти способы эффективного решения.

Данные обстоятельства необходимо учитывать при проведении последующих занятий, поскольку, часто сохраняется тенденция возвращения к предыдущей теме, у слушателей наблюдается потребность повторного обсуждения волнующих вопросов с учетом полученных знаний. Для сохранения динамики прохождения программы необходимо во вводной части новой темы лекции проговаривать итоги предыдущей, сохраняя целостность лекционного материала.

Подводя итог сказанному важно отметить, что слушатели в системе дополнительного образования приходят с различными запросами, поэтому рассмотрение психолого-педагогических аспектов обучения обусловлено необходимостью правильной организации учебной деятельности, подачи и изучения материала через призму реальных возможностей предмета.

Список использованной литературы

1. Змеев С.И. Основы андрагогики: учеб. пос. 4-е изд. Москва: Издат-во ФЛИНТА, 2025. 157с.

2. Змеев С.И. Андрагогика: основы теории, истории и технологии обучения взрослых. Москва: ПЕР СЭ, 2007. 272с.

3. Концепция непрерывного образования взрослых в РФ на период _____ до _____ 2025 _____ года
URL:http://ipk.bspu.ru/sites/default/files/koncepciya_razvitiya_nepneryvno_ogo_obrazovaniya_vzroslyh.docx.pdf.

4. Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика: учеб. пособие для студ. высш. учебн. заведений. Москва: Издат. центр Академия, 2008. 320с.

5. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Основы психологической антропологии. Психология развития человека: Развитие субъективной реальности в онтогенезе:уч.пос. Москва: Школьная Пресса, 2000. 416 с.

6. Спинжар Н.С. Особенности ценностных представлений педагогов-психологов в профессиональном образовании // Вестник МГУКИ. 2013. №2. С.197-200.

7. Спинжар Н.Ф. Журавлева Е.А. Психолого-педагогические аспекты индивидуализации предметного содержания подготовки бакалавров в вузе // Вестник МГУКИ. 2016. №3. С.197-207.

8. Спинжар Н.Ф. Основные смыслы индивидуально-профессионального развития личности и самореализация в высшей школе // Сб ст. по итогам Международной научно-практической конференции (Казань, 22 февраля, 2018г.) в 3-х ч. Ч.2. Стерлитамак: АМИ, 2018. С108-112.

9. Тимофеева Ю.С., Ситранова С.Б. Дополнительное образование взрослых в системе современного образования // Современные научные исследования и инновации. 2016. №10 (66). С.565-567.

Спинжар Наталья Федоровна – профессор, кандидат педагогических наук, тел.: 89268115466, e-mail: spinjar@mail.ru

Спинжар Нина Сергеевна – доцент, кандидат педагогических наук, тел.: 89296453907, e-mail: NiNa2016Spin@yandex.ru

Л.Н. Итерман

**ИСПРАВЛЕНИЕ ОШИБОК В ИЗУЧЕНИИ ИНОСТРАННОГО
ЯЗЫКА В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
MISTAKES IN LEARNING A FOREIGN LANGUAGE TO STUDENTS
IN THE SYSTEM OF ADDITIONAL EDUCATION**

(Московский государственный институт культуры)

(Moscow State Institute of Culture)

Статья посвящена изучению проблемы совершения ошибок у студентов в процессе изучения иностранного языка как положительное явление. В статье представлена общая характеристика ошибок, типы ошибок, их анализ и современные методы работы с ошибками их причины и способы исправления.

The article is devoted to the study of the problem of making mistakes among schoolchildren in the process of learning a foreign language as a positive

phenomenon. The article presents a general description of errors, types of errors, their analysis and modern methods of dealing with errors, their causes and ways of correction.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: иноязычная речевая деятельность, анализ ошибок, мониторинг, межязыковые ошибки, аудио лингвистические методы, образовательные платформы.

KEYWORDS: foreign language speech activity, error analysis, monitoring, interlanguage errors, audio linguistic methods, educational platforms.

Процесс изучения английского языка -долгосрочный, интересный и требующий когнитивных, физических усилий и терпения. Нельзя недооценивать ключевую роль допускаемых обучающимися ошибок. Это естественный феномен и использование правильных продуктивных и позитивных подходов сделает обучение эффективным и без стрессовым. Главная концепция - это анализ ошибок, не доминирующая роль учителя, не в роли не супервайзера, а помощника для обучающегося. Подход с использованием игровых и обучающих приемов и упражнений, различных форм совместного анализа ошибок, их разбор и традиционная работа над ошибками и являются составляющими -так называемого *positive approach mistakes analyses*.

Впервые термин - ошибка в современном языке "error"- был представлен профессором прикладной лингвистики С.П. Кордером. Его теория, согласно которой ошибки рассматриваются как положительный аспект в изучении английского языка, не как недостаток ("*Error Analysis and Interlanguage*", 1981).

Проблема ошибок широко освящена в работах русских и зарубежных ученых, таких как: Л.В.Щерба, З.М.Цветкова, С.Н.Цейтлин, Р.П.Мильруд, И.А.Зимняя, В.Д.Аракин, Г.А.Китайгородская. S.P.Corder, K.Lochtman, и другие. Опираясь на статью И.А.Осколковой, к распространенным лексическим, грамматическим и фонетическим ошибкам относят, так называемые скрытые ошибки, семантически или стилистически неправильно оформленные языко-

вые формы. "Global errors" - сильные ошибки, приводят к полному искажению смысла, что влечет за собой непонимание информации, например при произношении английских омонимов - "hour", что в переводе означает час, и our- в переводе с английского "наш". Слабые ошибки (local errors), неправильное употребление грамматической или лексической языковой структуры. Еще одним не менее важным фактором является межязыковая ошибка (Interlingual errors) и внутриязыковые ошибки (intralingual errors). Межязыковые ошибки возникают в результате влияния родного языка. Например, отсутствие неправильных глаголов в русском языке, или таких грамматических форм как будущее в прошедшем (Future in the past), перфектные формы глагола (Present Perfect), и т.д. Внутриязыковые ошибки относятся к процессу специфики овладения иностранным языком.

Одним из препятствий в обучении английского языка и являются такие когнитивные трудности, как заучивание и запоминание правил, однако грамотно подобранные упражнения и методы -помогают делать этот процесс не таким сложным и даже увлекательным. Метод многократного повторения на уроке, устного опережения, творческого подхода педагога облегчают обучающимся задачи усвоения материала на примере английского языка.

Считается, что ошибки -это показатель взаимодействия с языком и его применения в устной и письменной речи и выхода из языковой зоны комфорта, посредством проб, экспериментов и рисков в течение всего образовательного процесса. Как раз такое применение языка является ключевым в овладении английским языком и его совершенствовании. Вторым важным фактором совершения ошибок — это развитие языковых возможностей у обучающихся, корректное исправление ошибок и педагогом и применение такого метода, как мониторинг.

Прежде всего, ошибки — это индикатор взаимодействия с языком и его применения в речи как письменной, так устной- это свое-

образный выход из зоны комфорта в обучении методом проб, экспериментов, рисков на всем образовательном пути. Такое активное участие в овладении языком является ключевым в достижении прогресса и совершенствовании, и повышении уровня языка. Вторым важным фактором в совершении ошибок это развитие языковых возможностей таких как обратная связь и корректное исправление ошибок педагогом.-мониторинг. и обсуждение ошибок как при групповом так и индивидуальном подходах. В основе этимологии мониторинга лежат такие давно известные слова как *monitory* – многозначное понятие, которое первоначально означало наставлять, советовать, предостерегать, увещевать, и *monitor* латинского напоминающий, надзирающий, имеющее уже более близкое современному значение - слежения за какими-то объектами и явлениями

Важным методом широко известным, очень эффективным, но, к сожалению, мало применяемым в обучении иностранным языкам – метод устного опережения. Применение этого метода в авторской методике показало свою эффективность. Знакомство с грамматическими структурами в устной речи задолго до их изучения, использования их в речи и на письме, дают прекрасные результаты. Рассмотрим изучение неправильных глаголов -всем известно, что это процесс долгий и сложный. Но, если начать их изучать за 2-3 месяца до начала этой темы, используя рифмовки и песни с неправильными глаголами, не акцентируя внимание на их значимости, а механического запоминания причем в трех формах сразу, то к моменту начала изучения прошедшего времени обучающиеся уже будут ими владеть. Этот метод – своеобразный прорыв в грамматике.

В процессе обучения роль педагога как ведущего в обучении иностранного языка - корректирующего процесс обучения и обеспечивающего языковую и психологическую поддержку учащимся. Особенно в процессе исправления ошибок и их проработки. Ясное понимание исправленного исключает возможности их повторения.

Хотелось бы отметить, что язык и культура – это единая составляющая в процессе обучения. Язык и культура – неотъемлемая часть в процессе изучения языка неразрывно связаны. Изучая язык обучающийся, погружается в культуру страны изучаемого языка и открывает новый мир. Кайсын Кулиев: «Каждый язык – это целый мир».

Погружение в язык, а значит в культуру изучаемого языка, традиции, обычаи и нюансы. Эти культурные аспекты необходимы для эффективной коммуникации в контексте культуры изучаемого языка.

Список использованной литературы

1. Бейли, К.Дж. и Р.В. Шуй (ред) (1973). Новые способы анализа. Вариант на английском языке. Вашингтон: Джорджтаунский университет.

2. Бикертон, Д (1975). Динамика Креольская система. Кембридж: Издательство Кембриджского университета Бикертон, Д (1977). «Освоение языка и язык».

3. Universals' in Valdman 1977b. Бумер, ДС и Дж. М Лейвер (1968). «Оговорки».

4. Кордер, С. П (1973). Введение в прикладную лингвистику. Хармондс -стоит: Penguin. Кордер, С. П. (1973). «Язык кехагр». Журнал RELC, Том 8, № 1, 1-12.

5. Кордер, С.П и Э. Руле (ред) (197-13). Actes du Verne Colloque de Linguistique Applique de Neuchatel. Женева Droz et Univer-site de Neuchatel.

Научное издание

**СБОРНИК ТРУДОВ
ПО ПРОБЛЕМАМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Выпуск 49

Издательский центр МГИК
Директор *Т.Н. Суминова*, доктор философских наук, профессор
Заведующий Редакционным отделом *О.Н. Коростелева*
Дизайн обложки *В.А. Анохина*

ISBN 978-5-94778-685-9



Подписано в печать 30.06.2025 г. Формат 60x90 1/16
Усл.-печ. л. 7,82. Тираж 500 экз.
Отпечатано в Отделе оперативной полиграфии Издательского центра
Московского государственного института культуры
141406, Московская область, г. Химки, ул. Библиотечная, д.7