

## II СЕКЦИЯ

### КАЧЕСТВО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

*Касперович С. А.*

Министерство образования Республики Беларусь

*Шарана Е. В.*

Республиканский институт высшей школы, Минск, Беларусь

*Kasperovich S.*

Ministry of Education of the Republic of Belarus

*Sharapa K.*

National Institute for Higher Education, Minsk, Belarus

УДК 338.24

### ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ НА ОСНОВЕ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА

### IMPROVING THE COMPETITIVENESS OF ADDITIONAL EDUCATION FOR ADULTS ON THE BASIS OF PUBLIC- PRIVATE PARTNERSHIP

*В статье рассмотрены возможные организационно-экономические механизмы государственно-частного партнерства (ГЧП) в сфере дополнительного образования взрослых, выделены преимущества такого рода партнерства для его участников.*

*Ключевые слова: государственно-частное партнерство (ГЧП); дополнительное образование взрослых; конкурентоспособность; механизмы ГЧП.*

*Currently, in world practice, one of the effective forms of organizing the activities of institutions of continuing education for adults is their interaction with business on the basis of public-private partnership (PPP). The article discusses the possible organizational and economic mechanisms of PPP in the field of additional education for adults, highlights the benefits of this kind of partnership for its participants.*

*Key words: public-private partnership (PPP); additional adult education; competitiveness; PPP mechanisms.*

Дополнительное образование взрослых – вид дополнительного образования, направленный на профессиональное развитие слушателя, стажера и удовлетворение их познавательных потребностей [1].

Сегодня система дополнительного образования взрослых в Республике Беларусь является одним из важнейших факторов социально-экономического развития страны и представляет собой гибкую, мобильную и постоянно развивающуюся систему. Она призвана решать и в целом решает задачи обеспечения отраслей экономики профессиональными кадрами требуемого уровня квалификации, кадровой поддержки инновационных процессов, удовлетворения потребностей граждан в профессиональном совершенствовании [2].

Однако в настоящий момент дополнительное образование взрослых развивается в Республике Беларусь в условиях ограниченности финансирования, что негативным образом сказывается на его конкурентоспособности. Поиск альтернативных путей финансирования дополнительного образования взрослых возможен совместными усилиями государства, учреждений дополнительного образования взрослых и бизнес-структур. Реализовать такой механизм сотрудничества возможно при помощи ГЧП.

*ГЧП в дополнительном образовании взрослых* можно определить как систему средне- и долгосрочных отношений между государством (субъектами его представляющими) и субъектами бизнеса (частного сектора экономики) по реализации проектов в сфере дополнительного образования взрослых и научно-исследовательской деятельности на основе объединения ресурсов и распределения доходов или неимущественных выгод, расходов и рисков.

*Участниками ГЧП* в сфере дополнительного образования взрослых являются: государство, от имени которого выступают республиканские, местные исполнительные и распорядительные органы и организации; учреждения дополнительного образования взрослых; частный сектор, от имени которого в Республике Беларусь могут выступать коммерческие организации, созданные в соответствии с законодательством Республики Беларусь и индивидуальные предприниматели.

Взаимодействие государства и учреждений дополнительного образования взрослых выражается в виде финансирования государством НИОКР, государственном заказе на повышение квалификации и переподготовку кадров, а также в доведении до учреждений дополнительного образования взрослых приоритетов образовательной политики. В свою очередь, учреждения дополнительного образования взрослых обеспечивают повышение квалификации и переподготовку кадров государственных предприятий, а также осуществляют трансфер результатов исследований и разработок.

Представители частного сектора, взаимодействуя с учреждением дополнительного образования взрослых, предоставляют ему ресурсы, как финансовые (строительство инфраструктуры, укрепление материально-технической базы), так и человеческие (организация семинаров, конференций). В свою очередь, учреждение дополнительного образования взрослых

предоставляет частному сектору научные разработки, обеспечивает высококвалифицированными кадрами.

Возможными *механизмами ГЧП* в сфере дополнительного образования взрослых могут быть:

- механизмы в области управления имуществом учреждений дополнительного образования взрослых (соглашение о ГЧП, передача имущества в аренду и управление);

- механизмы экономической поддержки учреждений дополнительного образования взрослых (передача имущества на основе согласованных между учреждениями образования и частными партнерами проектами, стипендиальные и грантовые программы бизнеса для преподавателей);

- механизмы в области управления содержанием дополнительного образования взрослых (реализация совместных образовательных программ; совместная разработка учебно-методического обеспечения; организация совместных образовательных проектов – проведение партнерских конференций, мастер-классов, семинаров, круглых столов, экскурсий, стажировок; участие работодателей в разработке образовательных стандартов, в том числе определении компетенций; участие частного сектора в формировании государственного заказа на подготовку кадров; совместная издательская деятельность; организация совместных образовательных центров);

- механизмы в области научно-исследовательской и научно-практической деятельности (совместное проведение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, совместные образовательно-производственные кластеры).

*Выгоды* для участников такого рода партнерства в сфере дополнительного образования взрослых очевидны. Так, выгодами для государства будут:

- рост интеллектуального, технологического и финансового потенциала дополнительного образования взрослых в качестве условия обеспечения устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь;

- разработка и апробирование новых организационно-экономических механизмов инновационного развития дополнительного образования взрослых;

- получение бюджетного эффекта за счет привлечения частного капитала, экономии государственных средств;

- развитие рынка образовательных услуг;

- создание новых рабочих мест.

Выгодами для представителей бизнеса будут:

- получение конкурентного преимущества на основе новых знаний и, как следствие, рост доходности предприятий частного сектора;

- привлечение слушателей, преподавателей к выполнению НИОКР для конкретного бизнеса.

Выгодами для учреждений дополнительного образования взрослых могут быть:

- укрепление материально-технической и финансовой базы учреждений дополнительного образования взрослых;
- обеспечение конкурентоспособности образовательных программ, повышение их качества;
- повышение уровня профессиональной компетентности слушателей и преподавателей учреждений дополнительного образования взрослых;
- коммерциализация результатов научно-исследовательской деятельности учреждений дополнительного образования взрослых.

#### **Список использованных источников**

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс]: 13 янв. 2011 г., № 243-З: принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г.: одобр. Советом. Респ. 22 дек. 2010 г.: с изм. и доп. от 23 июля 2019 г., № 231-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

2. Официальный сайт Министерства образования Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://edu.gov.by/en-uk/>. – Дата доступа: 10.09.2020.

*Krasko I. V.*

Республиканский институт высшей школы, Минск, Беларусь

*Krasko I.V.*

Republican Institute of Higher Education, Minsk, Belarus

**УДК 378.4**

## **КАЧЕСТВО УСЛУГ ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ**

## **QUALITY OF EDUCATIONAL SERVICES IN THE SYSTEM OF SUPPLEMENTARY EDUCATION FOR ADULTS**

*В статье рассмотрены составляющие качества образовательных услуг.*

*Ключевые слова: дополнительное образование взрослых; образовательный стандарт; качество образования; образовательные услуги.*

*The components of the quality of educational services are considered.*

*Key words: additional adult education; educational standard; quality of education; educational services.*

На рынке образовательных услуг Республики Беларусь в системе дополнительного образования взрослых представлено порядка 400 провайдеров, которые формируют предложение образовательных услуг. Такое большое количество обусловлено тем, что такие образовательные программы как обучающие курсы и другие не требуют специального разрешения на их проведение. Спрос на образовательные услуги формируется со стороны физиче-

ских лиц, предпринимателей, организаций, государства, которые выступают субъектами рыночных отношений и потребителями этих услуг. Происходит удовлетворение потребностей потребителя путем формирования компетенций (знаний, умений, навыков), которые востребованы на рынке труда.

Инновационные преобразования в экономике приводят к изменению квалификационных требований и профессиональных компетенций. В результате появляются новые должности в экономике, новые специальности в образовании. Со стороны потребителя возрастают требования к качеству образовательных услуг, предоставляемых на рынке.

Говоря о повышении качества образования, нет единой точки зрения на то, какое образование считать качественным и как это качество определять на практике.

В пункте 1.4 статьи 1 Кодекса Республики Беларусь от 13.01.2011 № 243-З «Кодекс Республики Беларусь об образовании» дано определение качества образования как «соответствие образования требованиям образовательного стандарта, учебно-программной документации соответствующей образовательной программы» [1]. Образовательные стандарты отражают содержание образования и его направленность.

Качество образования не может определяться только лишь требованиями образовательного стандарта и учебно-программной документации. Образовательные стандарты сами по себе не обеспечивают качество образования. Инновационное содержание образовательных стандартов, типовых учебных планов, учебных программ, не гарантируют получение качественного образования, а выступают лишь формальным элементом сложного процесса, который включает в себя ряд компонентов, которые очень сложно, а в большинстве случаев невозможно оценить количественно.

Если рассматривать качество образования, в том числе и дополнительного образования взрослых, с точки зрения рыночных отношений, то качество образования – это востребованность полученных профессиональных компетенций в конкретных условиях их применения для достижения определенной цели и повышения качества жизни. Таким образом, качество образования определяется востребованностью сформированных профессиональных компетенций на рынке труда, фундаментальностью и глубиной полученных знаний.

Качество образования можно рассматривать как сложный процесс, состоящий из определенных элементов, каждый из которых и в совокупности должны соответствовать определенному уровню качества. К таким элементам можно отнести носителя компетенций; получателя компетенций; содержание образовательных программ (фундаментальность знаний, принципы и формы обучения, методы контроля и управления образовательным процессом, процесс формирования компетенций); методы обучения (процесс передачи компетенций); методики передачи компетенций; средства обуче-

ния; востребованность полученных компетенций на рынке труда; возможность получения новых компетенций.

Ключевыми фигурами в образовательном процессе являются преподаватель (носитель компетенций) и слушатель (получатель компетенций).

Политика обеспечения качества начинается с формирования качественного профессорско-преподавательского состава, который передает свои знания и опыт слушателям с использованием определенных образовательных технологий и методик обучения с целью формирования академических и профессиональных компетенций. При этом преподаватель не только передает знания и опыт, но и формирует личность обучаемого, его мировоззрение, духовность.

Преподаватель должен обладать определенным уровнем компетентности в отдельной области науки и практики. Уровень компетентности преподавателя определяется его базовым образованием, последующим самообразованием, наличием ученой степени и звания, стажем педагогической работы, опытом практической работы в конкретной области, возможностью постоянно повышать свой профессионализм и квалификацию. Преподаватель должен уметь устанавливать контакты с внешней и внутренней средой, иметь научно-исследовательскую активность, желательна – сформированную научную школу, иметь потребность и способность заниматься преподавательской деятельностью. Преподаватель должен не только иметь актуальные знания и опыт в определенной области, но и уметь методически донести их до слушателя. У каждого преподавателя должен быть соответствующий социальный статус, который обеспечит привлекательность преподавательской работы. Сегодня, кроме традиционного преподавания соответствующей учебной дисциплины, преподаватель должен заниматься координацией учебного процесса, консультировать слушателей, руководить учебными проектами, совершенствовать учебный материал, повышать свою квалификацию. В системе дополнительного образования взрослых возможно привлечение в образовательный процесс специалистов-практиков, которые имеют достаточную в современных условиях квалификацию. Как мы видим, каждая из составляющих понятия «качество преподавателя» может быть детализирована, но, как правило, не поддается количественной оценке.

В центре образовательного процесса стоит потребитель знаний – слушатель. Для формирования профессиональных компетенций слушателя читаются лекции, проводятся занятия, пишутся учебники и методические пособия, разрабатываются новые образовательные технологии. Конечным результатом образовательного процесса выступают академические и профессиональные компетенции, сформированные в результате обучения. «Качество слушателя» характеризуется интеллектом, работоспособностью, наблюдательностью, дисциплинированностью и другими необходимыми человеческими и профессиональными качествами, а также уже полученными

ми ранее компетенциями. В системе дополнительного образования взрослых «получатель образовательных услуг», как правило, обладает профессиональными компетенциями в определенной области, ему требуется их дополнить, углубить, обновить.

Сегодня появляется необходимость поиска новых средств и методов преподавания как более эффективных инструментов воздействия на слушателей с целью донести до них современные знания и сформировать необходимые навыки и умения. Но, в тот же момент, современные методы и технологии обучения не могут повысить качество подготовки слушателей, если они не сочетаются с инновационным содержанием образования.

Качество учебных программ проявляется не только в соответствии образовательным стандартам в области той или иной учебной дисциплины, но и в наличии инновационной составляющей.

В содержание образовательной программы переподготовки должны входить дисциплины, которые дают специалисту методологию поиска новых решений, развивают его креативность, не навязывая готовых шаблонов. Именно на это направлен, широко внедряемый сегодня в обучение и практику, междисциплинарный подход. Постоянно обновлять содержательную часть преподаваемых дисциплин, связанных с цифровыми и другими профессиональными компетенциями, которые быстро изменяются в связи с устареванием технологий в данном направлении.

Качество знаний определяется их фундаментальностью, глубиной и востребованностью в работе после окончания обучения. Только фундаментальные знания в той или иной учебной дисциплине помогут в постановке задач, поиску оптимальных решений. Имея фундаментальные знания и определенный опыт, специалист сможет найти ответы на все вопросы. Наличие фундаментальных основ в учебных программах – основа профессионализма и качества будущих специалистов, способных к адаптации в сложнейших новых условиях и применению полученных фундаментальных знаний при решении целого спектра прикладных проблем.

Таким образом, содержание образовательной программы должно быть фундаментальным и инновационным.

Образовательный процесс становится высокотехнологичным, в нем используются достижения информационных и телекоммуникационных технологий. В качественной организации образовательного процесса ни малую роль имеет современная материально-техническая база, используемая для обучения и формирования профессиональных навыков.

Необходимо рассматривать преподавателя и слушателя (носителя и получателя компетенций), содержание и методы обучения как элементы единого процесса обучения и как условия повышения качества подготовки слушателей.

Поскольку большинство показателей качества образования не могут иметь количественной характеристики, получение сводных показателей ка-

чества по блокам показателей и обобщающих оценок возможно с помощью квалиметрии.

Необходимо понимать, что никто не может дать своим слушателям всех знаний и умений, достаточных для любых профессиональных проблемных ситуаций. Однако качественное образование учит анализировать и решать проблемные ситуации, принимать оптимальные решения в любой ситуации, использовать сформированные профессиональные компетенции в производственных условиях.

Обобщая вышеперечисленные составляющие показателей качества, можно объединить их в группы: качество преподавательского состава и его мотивация; состояние материально-технической базы, используемой для обучения; качество образовательных стандартов, типовых учебных планов, учебных планов, учебных программ; качество слушателей; качество знаний; инновационная активность руководства; востребованность полученных компетенций на рынке труда; конкурентоспособность слушателей. Но, анализируя каждую группу помнить, что все они являются составляющими единого образовательного процесса, который направлен на формирование профессиональных компетенций, востребованных на рынке труда.

#### **Список использованных источников**

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс]: 13 янв. 2011 г., № 243-З; принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г.: одоб. Советом Респ. 22 дек. 2010 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 23.07.2019 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

*Григорьева О. Н.*

Республиканский институт высшей школы, Минск, Беларусь

*Grigorieva O. N.*

National Institute for Higher Education, Minsk, Belarus

**УДК 378**

## **ОСОБЕННОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ**

## **SPECIFICITY OF PEDAGOGICAL ACTIVITIES IN INSTITUTIONS OF ADDITIONAL EDUCATION OF ADULTS**

*В статье рассмотрена деятельность преподавателя в учреждениях дополнительного образования взрослых в контексте профессиональных компетенций и требований профессионального стандарта. Проанализированы особенности обучения взрослых. Обоснована необходимость разработки профессионального стандарта педагогической деятельности в учреждениях дополнительного образования взрослых.*

*Ключевые слова: педагогическая деятельность; профессиональные компетенции преподавателя; профессиональный стандарт; андрагогика.*



*The activity of a teacher in institutions of additional education for adults in professional competencies and the requirements of the professional standard is considered. The features of adult education are analyzed. The necessity of developing a standard of pedagogical activity in institutions of additional education for adults is substantiated.*

*Key words: pedagogical activity; professional competence of a teacher; professional standard; andragogy.*

Востребованность и престижность учреждений дополнительного образования взрослых во многом обусловлено потенциалом профессорско-преподавательского состава кафедр институтов повышения квалификации и переподготовки кадров. В связи с этим целесообразно рассмотреть вопрос о специфике педагогической деятельности и содержании профессиональных требований, которые предъявляются к педагогам, работающим в системе дополнительного образования взрослых. Какими специальными профессиональными знаниями и умениями должны обладать специалисты в области повышения квалификации и переподготовки кадров? Изучение данного вопроса должно основываться, на наш взгляд, на понимании сущности профессиональной педагогической компетенции.

Анализ научной литературы и нормативной документации позволяет выявить различные методологические подходы к определению данного понятия. В современных исследованиях профессиональная компетенция чаще трактуется как актуальное личностное качество, выражающее единство знаний и опыта, способность и готовность специалиста действовать в складывающейся ситуации и решать профессиональные, социальные и личностные задачи и проблемы. В данном психолого-педагогическом подходе акцентируется внимание на свойствах личности, необходимых для успешной профессиональной деятельности (Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, А. М. Новиков, В. А. Сластенин, С. Н. Чистякова и др.). Под профессиональной компетентностью педагога понимают: гармоничное сочетание знаний предмета, методики и дидактики преподавания, а также умений и навыков, культуры педагогического общения (Л. М. Митина); интегральную характеристику, определяющую способность решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной педагогической деятельности, с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта, ценностей и наклонностей (Н. Ф. Радионова, А. П. Тряпицына); профессионализм учителя, единство теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности (В. А. Сластенин). Обладая профессионально-педагогическими компетенциями, преподаватели формируют профессиональную компетентность слушателей, опираясь на знание основ общей педагогики, дидактики и теории воспитания, основных направлений и принципов профессиональной педагогики, умения применять современные образовательные технологии и методы обучения и воспитания личности.

Актуальным является квалификационный подход, при котором компетентность рассматривается в тандеме с квалификацией специалиста, его личными возможностями, потенциалом, которые позволяют качественно осуществлять определенные виды деятельности (О. С. Анисимов, Э. Ф. Зеер, А. С. Роботова Г. М. Романцев, П. Г. Щедровицкий и др.).

В настоящее время квалификационный подход конкретизируется в Республике Беларусь путем разработки на основе функционального анализа профессиональных стандартов педагогов, работающих на разных уровнях образования [1]. Профессиональные стандарты определяют трудовые функции и трудовые действия, характерные для педагогической деятельности, с учетом разных уровней квалификации. Например, к трудовым функциям педагогической деятельности в учреждениях высшего образования, по мнению разработчиков соответствующего стандарта, относятся следующие позиции:

- организовывать и осуществлять процесс обучения;
- организовывать и осуществлять руководство научно-исследовательской работой обучающихся;
- осуществлять научно-исследовательскую деятельность;
- осуществлять экспериментальную и/или инновационную деятельность;
- участвовать в подготовке и аттестации научных кадров высшей квалификации;
- разрабатывать научно-методическое и учебно-методическое обеспечение образовательного процесса на основе нормативной правовой документации;
- организовывать образовательный процесс с использованием электронных ресурсов, цифровых и информационных технологий;
- проектировать и реализовывать личностно-профессиональное саморазвитие.

Данные трудовые функции раскрывают трудовые действия, которые отражают требования к содержанию профессиональных компетенций преподавателя. В данном контексте перспективным является решение задачи определения трудовых действий преподавателей в системе дополнительного образования взрослых.

Ответы на вопросы о специфике педагогической деятельности в области дополнительного образования взрослых призвана давать андрагогика как отрасль педагогической науки, охватывающая теоретические и практические проблемы образования взрослых. Согласно методологии педагогики существует общая стратегия процесса обучения и в этом контексте нет принципиальных различий между взрослым и невзрослым обучающимся. Однако необходимо четко разделять принципы андрагогической и педагогической моделей обучения.

Взрослый обучающийся стремится к самореализации, самостоятельности, самоуправлению и осознает себя таковым. Взрослый обладает социальным и профессиональным опытом, который может быть использован в качестве важного источника обучения как его самого, так и его коллег. Взрослый человек обучается для решения важной жизненной проблемы и достижения конкретной цели, он рассчитывает на безотлагательное применение полученных в ходе обучения умений, навыков, знаний и качеств. Процесс обучения взрослого организован в виде совместной деятельности обучающегося и обучающего на всех его этапах: диагностики, планирования, реализации, оценивания. В то время как образование детей и молодежи характеризуется преобладанием в учебном процессе зависимой позиции обучаемого, внешним целеполаганием и оцениванием, отсроченностью применения знаний, незначительностью опыта, предметностью в содержании обучения [2].

Методология и методика образования взрослых ориентируется на ряд выделенных американским педагогом-андрагогом М. Ш. Ноулзом 5 предположений (1980–1984), которые впоследствии были подтверждены более поздними исследованиями и составляют фундамент теории обучения взрослых, как: проблемно-ориентированная ориентация в обучении на непосредственное применение знаний; мотивация к обучению становится внутренней; основу для учебной деятельности обеспечивает опыт как ресурс обучения; заинтересованность в изучении тех предметов, которые имеют непосредственное отношение и влияние на работу или личную жизнь; ориентация на проблемы, а не на контент; обязательность участия в планировании и оценке своего обучения и другие. Последователи М. Ш. Ноулза справедливо полагают, что главное – это структурировать направления профессионального применения андрагогики в различных контекстах [3].

Названные особенности обучения взрослых актуализируют содержание профессиональных компетенций преподавателей, работающих в сфере дополнительного образования взрослых. Конкретизация и содержательное наполнение данных компетенций в совокупности с разработкой профессионального стандарта будет способствовать повышению качества педагогической деятельности в учреждениях дополнительного образования взрослых.

#### **Список использованных источников**

1. Об утверждении Методических рекомендаций по разработке профессиональных стандартов (в ред. постановления Минтруда и соцзащиты от 06.08.2018 № 64) [Электронный ресурс]: утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.07.2017 № 37. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/POSTANOVLENIE-37-1.pdf>. – Дата доступа: 01.09.2020.
2. Андрагогика: теория и практика образования взрослых: учебное пособие для системы дополнительного профессионального образования: по педагогическим специальностям / М. Т. Громкова. – М.: Юнити-Дана, 2013. – 496 с.

3. Knowles M. S., Holton III E. E., Swanson R. A. The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development. – 6<sup>th</sup> edition. – London, New York, etc.: ELSEVIER Butterworth Heinemann, 2005. – 378 p.

*Стрелкова И. Б.*

Республиканский институт профессионального образования,  
Минск, Беларусь

*Strelkova I.B.*

Republican Institute of Professional Education, Minsk, Belarus

УДК 378.147.31:004.822

**ВИДЕОРЕПОЗИТОРИЙ ОТКРЫТЫХ ЛЕКЦИЙ  
И ВЕБИНАРОВ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО  
СОСТАВА УНИВЕРСИТЕТА КАК СРЕДСТВО  
ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ  
И ПОПУЛЯРИЗАЦИИ НАУКИ**

**VIDEO REPOSITORY OF OPEN LECTURES AND WEBINARS  
PROFESSORIAL-TEACHING STAFF OF THE UNIVERSITY  
AS A MEANS OF INCREASING THE EFFECTIVENESS  
OF TRAINING AND POPULARIZATION OF SCIENCE**

*В статье рассмотрены структура и содержательное наполнение университетского видеорепоzitория в БГПУ имени Максима Танка, созданного в целях обеспечения образовательного процесса, просветительской деятельности, популяризации науки и педагогических профессий. Выявлена проблема организации эффективного информационного поиска медийных объектов, размещенных в данном ресурсе, показаны конкретные шаги по её решению.*

*Ключевые слова: видеорепоzitорий; открытые лекции; вебинары; университетское образование; медиаресурсы; образовательный потенциал; цифровая образовательная среда.*

*The structure and content of the University video repository at the Maxim Tank BSPU, created for the purpose of ensuring the educational process, educational activities, popularization of science and pedagogical professions, are considered. The problem of organizing an effective information search for media objects placed in this resource is identified, and specific steps are shown to solve it.*

*Key words: video repository, open lectures; webinars; University education; media resources; educational potential; digital educational environment.*

Обеспечение доступности образовательных услуг на протяжении всей жизни, развитие дистанционных и сетевых форм обучения в системе высшего образования и дополнительного образования взрослых; создание университетами интегрированной образовательной, научно-исследовательской и предпринимательской среды в рамках реализации концепции «Универ-

ситет 3.0» и «Университет 4.0»; разработка электронных средств обучения для системы образования являются приоритетными направлениями Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 года.

В соответствии с данной Стратегией «на втором этапе (2026–2035 гг.) развитие образования будет нацелено на его адаптацию к потребностям цифровой экономики, повышение качества образовательных услуг до уровня международных стандартов» [4, с. 37]. Одним из важнейших условий, содействующих трансформации системы образования на основе принципа «образование в течение всей жизни», повышения гибкости образовательных траекторий и модульности образовательных курсов, является «развитие профессиональной компетентности педагогов всех уровней и ступеней формального и неформального образования в области организации практик образования в интересах устойчивого развития» [4, с. 37].

Таким образом, повышение квалификации профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования и дополнительного образования взрослых, способного работать в условиях цифровой образовательной среды, профессионально ориентироваться в информационных образовательных ресурсах, предлагаемых международными издательствами и агрегаторами, оценивать их качество (образовательный потенциал) и эффективно управлять информационными потоками, делать выбор в отношении наиболее подходящих интернет-платформ для успешной реализации образовательного процесса в условиях дистанционного обучения; подготовка современных электронных изданий и иных электронных средств обучения, их использование в образовательном процессе являются неотъемлемой частью информатизации сферы образования Республики Беларусь.

Исходя из данного тезиса, мы можем утверждать, что специфической особенностью образовательного процесса в условиях цифровой среды становится обучение, выстраиваемое на основе видеоконтента и/или с его использованием. Данная форма реализации содержания учебного курса является комплексной, поскольку, во-первых, совмещает и аудиальную, и визуальную подачу учебного материала, облегчая его изучение, понимание и запоминание; во-вторых, предполагает использование разноплановой анимации/кино, демонстрации динамических моделей и др. [2, с. 296]. Кроме того, к неоспоримым преимуществам образовательного контента, представляемого в формате видео, следует отнести «мотивацию и увлеченность <...> обучения; облегчение обучения в том, что касается решения учебных проблем; поддержку развития опыта изучения; возможность аутентичности (при соблюдении верного персонализированного подбора/выбора материала) процесса обучения» [2, с. 296] и – соответственно – повышение его эффективности.

В Белорусском государственном педагогическом университете имени Максима Танка (БГПУ) с осени 2015 г. в целях обеспечения образова-

тельного процесса, просветительской деятельности, популяризации науки и педагогических профессий реализуется проект по созданию и наполнению университетского видеорепоzitория, в структуру которого входят три блока – «Золотые лекции», «Открытые мероприятия» и «Педагогический опыт» [1].

Блок «Золотые лекции» включает: 1) лекции известных учёных, записанные в студийном формате (без слушателей), способные составить в дальнейшем уникальный научный и образовательный ресурс (в настоящее время в разделе представлено 7 медийных объектов); 2) «открытые лекции», записанные непосредственно в учебной аудитории с участием преподавателей и обучающихся БГПУ в формате документальной съёмки (представлено 32 медийных объекта); 3) WEB-лекции – короткие лекции с логическим началом и концом, записанные с использованием различных программных средств и цифрового оборудования для демонстрации учебных материалов (представлено 6 медийных объектов).

Блок «Открытые мероприятия» включает: 1) видеозаписи методических семинаров преподавателей БГПУ, проведенные для своих коллег на актуальные темы с практической составляющей (всего за период с осени 2018 г. до настоящего времени представлен 31 медийный объект); 2) видеозаписи международных методологических семинаров для магистрантов, аспирантов, докторантов и научных руководителей, представленные в виде лекций-визуализаций в системе Adobe Connect (представлен 21 медийный объект); 3) тематические вебинары, проведенные и записанные в системе Adobe Connect (представлено свыше 300 медийных объектов).

Блок «Педагогический опыт (методика преподавания учебных предметов)» включает уроки и/или их самоанализ (фиксация лучших педагогических практик для последующего их анализа), записанные непосредственно в учебных классах учреждений общего среднего образования с участием педагогов и учащихся в формате документальной съёмки (представлено 124 медийных объекта).

Таким образом, в БГПУ создан и продолжает наполняться уникальный медиаресурс – видеорепоzitорий открытых лекций и вебинаров профессорско-преподавательского состава университета, которые, судя по количеству просмотров на сайте, достаточно востребованы. Вместе с тем, точечные опросы коллег и обучающихся показывают, что данный медиаресурс чаще используется не в образовательном процессе, а для самообразования. В связи с этим возникает ряд вопросов: как правильно включить видеозаписи вебинаров и открытых лекций в образовательный процесс и в конкретную учебную дисциплину, чтобы получить от них максимальный дидактический эффект? Что нужно менять в дидактических подходах и методах? Как выйти за рамки базового использования такого видеоконтента? Какие методы создания и использования учебного видео наиболее приемлемы в педагогическом университете? [3] Какие конкретные действия

профессорско-преподавательского состава университета помогут сделать видеорепозиторий открытых лекций и вебинаров БГПУ средством повышения эффективности обучения и популяризации науки?

Не ставя перед собой цель ответить на все поставленные нами вопросы (они направлены скорее на приглашение коллег к размышлениям, дискуссиям, обмену опытом в рамках различных профессиональных площадок), остановимся на одной из важнейших, на наш взгляд, составляющих повышения эффективности использования видеорепозитория открытых лекций и вебинаров БГПУ в образовательном процессе, – обеспечение качественного и релевантного информационного поиска, эффективного управления информационными потоками в соответствии с информационными потребностями профессорско-преподавательского состава университета и обучающихся.

В настоящее время на сайте видеорепозитория БГПУ вести полноценный информационный поиск медиаресурсов не представляется возможным. Так, например, видеозаписи вебинаров (свыше 300 медийных объектов) размещены в хронологическом порядке; соответственно, для поиска конкретного вебинара необходимо просмотреть весь перечень ресурсов *de visu*. Даже если известно название вебинара и дата его проведения, возможности поиска на сайте отсутствуют; поиск ресурса по этим данным через поисковые системы Яндекс, Google и др. в лучшем случае приводит нас на новостную страницу университета с пресс-релизом или информацией о состоявшемся мероприятии без ссылки на саму видеозапись. Если в конкретном разделе блока («Золотые лекции», «Открытые мероприятия», «Педагогический опыт») количество медиаобъектов незначительно, информационный поиск не слишком затруднен, однако со временем ситуация изменится, поиск медиаресурсов перестанет быть комфортным.

Нам представляется, что наиболее эффективным выходом из сложившейся ситуации может быть «встраивание» всего медиаресурса – видеорепозитория БГПУ – в информационно-поисковую систему университета через электронный каталог библиотеки: 1) объединение усилий Центра развития информационных технологий и Библиотеки; 2) ретро-ввод и дальнейшее создание новых библиографических записей на все медийные объекты; 3) обязательное размещение аннотаций на каждый медийный объект; 4) «прикрепление» гиперссылки на видеозапись мероприятия к созданной библиографической записи; 5) обеспечение возможности полноценного информационного поиска медийных объектов по фамилии автора (спикера), названию мероприятия, теме, ключевым словам, году проведения. На наш взгляд, такой комплекс мероприятий послужит основой повышения интенсивности использования видеорепозитория в образовательном процессе и качества его информационного обеспечения, будет способствовать популяризации науки и педагогической профессии в целом.

### **Список использованных источников**

1. Видео-репозиторий БГПУ им. Максима Танка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://video.bspu.by/>. – Дата доступа: 10.09.2020.
2. Горбунова, И. Б. Обучение с использованием видеоконтента: к проблеме получения содержательных метаданных [Электронный ресурс] / И. Б. Горбунова, К. Ю. Плотников // Мир науки, культуры, образования. – 2020. – № 2 (81). – С. 296–300. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/obuchenie-s-ispolzovaniem-videokontenta-k-probleme-polucheniya-soderzhatelnyh-metadannyh>. – Дата доступа: 10.09.2020.
3. Грушевская, В. Ю. Система изучения методов создания и использования учебного видео в педагогическом вузе / В. Ю. Грушевская // Педагогическое образование в России. – 2018. – № 8. – С. 69–74.
4. Концепция Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 года [Электронный ресурс] / Министерство экономики Респ. Беларусь. – Минск, 2018. – 82 с. – Режим доступа: [www.economy.gov.by](http://www.economy.gov.by). – Дата доступа: 10.09.2020.

*Федонин О. Н.*

Брянский государственный технический университет,  
г. Брянск, Россия

*Симкин А. З.*

Брянский государственный технический университет,  
г. Брянск, Россия

*Fedonin O. N.*

Bryansk State Technical University, Bryansk, Russia

*Simkin A. Z.*

Bryansk State Technical University, Bryansk, Russia

**УДК 658.562**

## **ГАРАНТИЯ КАЧЕСТВА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ**

## **QUALITY ASSURANCE OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION IN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION**

*В статье рассматриваются механизмы и траектории гарантии качества дополнительного профессионального образования в высшем учебном заведении, демонстрирующие способность организации удовлетворять требования ее потребителей и заинтересованных сторон.*

*Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование; гарантия качества; система менеджмента качества; дополнительная профессиональных программа.*

*The article considers the mechanisms and trajectories of quality assurance of additional professional education in higher education institutions that demonstrate the organization's ability to meet the requirements of its consumers and stakeholders.*

*Key words: additional professional education; assurance of the quality; quality management system; additional professional program.*



Стратегической целью государственной политики Российской Федерации сегодня является создание современной системы непрерывного образования, в том числе и через систему дополнительного профессионального образования (ДПО), гарантирующую качество образовательных услуг, реализуемых высшими учебными заведениями.

В условиях отказа от государственной аккредитации программ дополнительного профессионального образования в отечественном образовательном пространстве, развития международной образовательной мобильности слушателей и т. д. подтверждение соответствия качества ДПО требованиям потребителей и заинтересованных сторон рассматривается как осознанная необходимость эффективного функционирования системы дополнительного профессионального образования. В этой связи представляется целесообразным выявление механизмов и траекторий подтверждения качества ДПО, реализуемого образовательными организациями.

Международное и отечественное научное сообщество в сфере ДПО успешно разработало и внедрило в практику трехуровневую траекторию и соответствующие механизмы подтверждения качества образования, в частности [1; 2]: институциональный уровень – общественная аккредитация и/или сертификация систем менеджмента; программный уровень – профессионально-общественная аккредитация дополнительных профессиональных программ; квалификационный уровень – оценка квалификаций слушателей на соответствие профессиональным стандартам или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Образовательные организации в Российской Федерации могут самостоятельно выбрать траекторию подтверждения качества ДПО. Однако практика показывает, что интегрирование институциональной и программной траектории гарантии качества для высшего учебного заведения, где дополнительное профессиональное образование рассматривается как подсистема ее системы менеджмента качества (СМК), представляется предпочтительной.

Широкое распространение в образовательной сфере среди моделей систем качества, внедренных в систему управления вуза, получила типовая модель СМК (ISO 9000 & ENQA) (одним из разработчиков которой в 2006 г. стал ФГБОУ ВПО «Брянский государственный технический университет» (БГТУ)), обладающая в сложившихся условиях реализации ДПО некоторыми преимуществами, в частности [1; 3]:

- наличие функционирующих в стране органов сертификации по моделям ENQA и ISO 9000, что облегчает получение вузом сертификата соответствия, и создает, тем самым для СМК ДПО перспективу ее развития;
- применение в построении модели модульно-иерархического подхода, позволяющего достаточно просто интегрировать модуль гарантии качества дополнительной профессиональной программы (ГК ДПП) в СМК ДПО высшего учебного заведения.

Модульно-иерархическая модель СМК университета имеет три иерархических уровня: СМК вуза, СМК факультета/института и СМК кафедры (рис. 1). Эти унифицированные по форме модули отличаются на различных уровнях иерархической модели по содержанию, отражая специфику процессов в вузе, на факультете/институте, кафедре. Иерархические взаимосвязи между модулями проектируются на основе реализации внутривузовской цепочки «поставщик – потребитель». Так «СМК института ДПО» входит в модуль «СМК вуза», при этом сам модуль включает модули «СМК подразделений», «ГК ДПП». Глубина декомпозиции модулей зависит от специфики объекта управления, в частности в СМК ДПО интегрируется модуль гарантии качества дополнительной профессиональной программы, эффективное управление которым создает предпосылки для прохождения профессионально-общественной аккредитации в организациях, объединяющих профессиональные сообщества и обладающих соответствующими полномочиями.

СМК ДПО обладает характеристиками (гибкость, воспроизводимость и т. д.), позволяющими ей адаптироваться к изменениям внутренней и внешней среды вуза. При этом совершенствование СМК ДПО в самых общих чертах предусматривает, в частности: анализ уровня зрелости процессов системы качества; способность системы менеджмента качества к модифицированию в связи с изменениями ее нормативно-методической базы (версии стандартов, являющихся основой модели системы качества – ISO 9000 и ENQA, федеральные законы, иные нормативно-правовые акты).

Регулярное самообследование и аудирование уровня системы качества позволяет вузу не только определить текущее состояние его СМК ДПО, но и выявить направление ее совершенствования.

В контексте рассматриваемой модели в БГТУ также реализуется траектория подтверждения соответствия качества оказываемых образовательных услуг дополнительного образования через профессионально-общественную аккредитацию дополнительных профессиональных программ. В 2019 г. 19 образовательных программ учебного центра «БГТУ – АО «Транснефть-Дружба», являющегося структурным подразделением института ДПО вуза, прошли профессионально-общественную аккредитацию, подтвердив соответствие требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка отрасли к специалистам и рабочим соответствующего профиля.

Интегрирование институциональной и программной траектории гарантии качества дополнительного профессионального образования в рамках СМК ДПО в современных условиях развития образовательной сферы, несомненно, обладает актуальностью, а типовая модель системы качества (ISO 9000 & ENQA), характеризующаяся модульно-иерархической структурой при ее адаптации к специфике дополнительного профессионального образования представляет практический интерес.

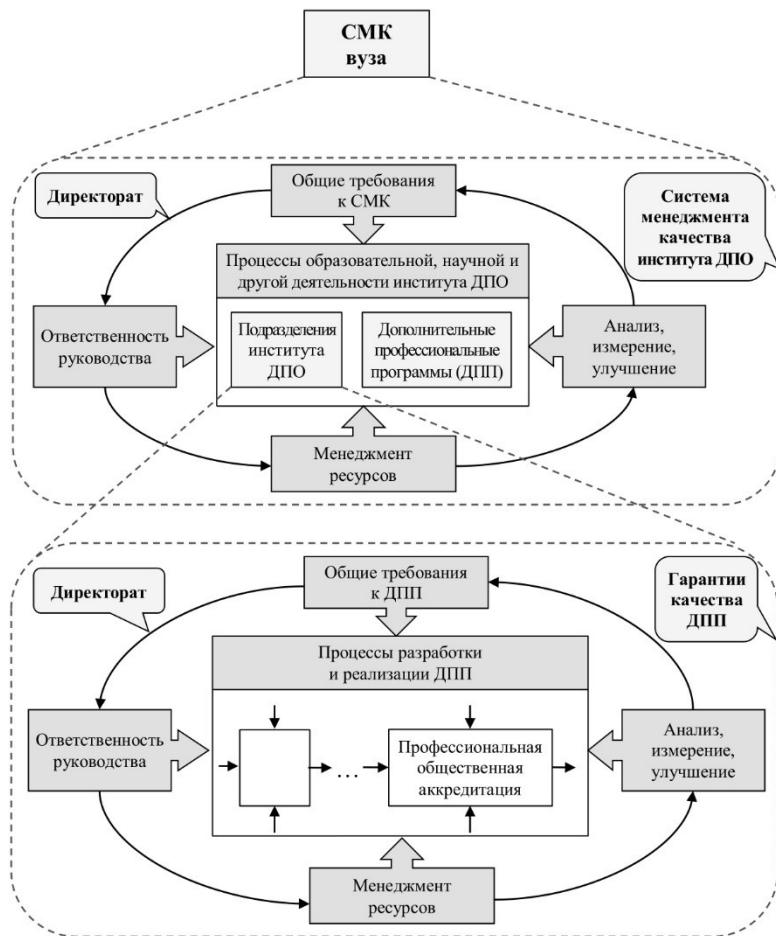


Рис. 1. Фрагмент модульно-иерархической модели СМК ДПО вуза

Применение рассматриваемого подхода к гарантии качества ДПО будет способствовать удовлетворению все заинтересованных сторон в образовательных услугах, реализуемых высшим учебным заведением.

#### Список использованных источников

1. Гарантия качества образования: монография / В. И. Круглов [и др.]. – Старый Оскол: ТНТ, 2017. – 170 с.
2. Можаяева, Т. П. Система менеджмента качества дополнительного профессионального образования в высшем учебном заведении / Т. П. Можаяева, А. З. Симкин, А. С. Прокурин // Учебный процесс в техническом вузе: сб. науч. трудов. – Брянск: БГТУ, 2020. – С. 159–166.

3. Горленко, О. А. Система качества Брянского государственного технического университета: версия 2015 г.: монография / О. А. Горленко, Н. М. Борбаць, Т. П. Можаява. – Брянск: БГТУ, 2015. – 74 с.

*Хриптович В. А.*

Республиканский институт высшей школы, Минск, Беларусь

*Khriptovich V. A.*

National Institute of Higher Education, Minsk, Belarus

УДК 378.046.4

## **РОЛЬ УНИВЕРСАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ**

### **ROLE OF UNIVERSAL COMPETENCIES IN ADDITIONAL EDUCATION OF TEACHERS**

*В статье рассмотрена структура и показаны преимущества развития универсальных компетенций преподавателя как фактора, повышающего эффективность его профессиональной деятельности.*

*Ключевые слова: компетентностный подход; универсальные компетенции; soft skills; дополнительное образование взрослых; преподаватель вуза.*

*The structure is considered and the advantages of the development of universal competencies of a teacher are shown, which increases the effectiveness of his professional activity.*

*Key words: competence-based approach; universal competences; soft skills; additional adult education; professor.*

Известно, что уже через 1,5–2 года большая часть не обновляемых знаний в той или иной области перестает давать конкурентное преимущество. Чтобы создать это преимущество, нужно генерировать новые знания. Таким образом, человек обрекается на пожизненное образование (lifelong learning). Концепция «образование через всю жизнь» – это необходимость и попытка отражения новой картины мира, когда глобальные процессы выдвигают новые требования и тенденции к постоянному повышению квалификации работников. Обучение в течение всей жизни становится важным условием жизни человека и обеспечивается через процесс непрерывного образования и саморазвития [3]. Современному специалисту необходимо вырабатывать привычку к приобретению новых знаний: осваивать новые технологии, упрощающие процесс получения информации, получать информацию в режиме «постоянно» из самых разных источников, анализировать и систематизировать ее с целью успешного применения в профессиональной деятельности [2].

Многими авторами утверждается, что помимо профессиональных компетенций, достижимых и измеряемых, специалист XXI века должен обладать и развитыми универсальными компетенциями, зависящими от ин-

дивидуальных особенностей, приобретаемыми с личным опытом, трудно измеряемыми количественными показателями.

Универсальные компетенции или *soft skills* (англ. «гибкие навыки») – это унифицированные навыки и личностные качества, которые повышают эффективность работы и взаимодействие с другими людьми. В широком смысле к ним относят: навыки делового общения, клиентоцентричность, когнитивную гибкость, коммуникативную компетентность, навыки сотрудничества и управления процессом, проектом, людьми, креативное мышление, навыки наставничества, ораторского мастерства и презентации, решения проблем и принятия решений, навыки системного мышления, стресс-менеджмента, целеполагания и эмоционального интеллекта.

В узком смысле к универсальным компетенциям относят: целеустремленность и целенаправленность; владение литературной и деловой и письменной речью на родном языке; владение распространенным в мире иностранным языком (например, английским); навыки разработки технической документации и пользования ею; умение пользоваться компьютерной техникой и другими средствами связи и информации; знание психологии и этики общения; лидерские навыки; навыки самоанализа; способности адаптации к изменяющимся условиям; способность к личностному развитию и другие.

По версии института Макса Планка (Мюнхен), особенно важными в современном обществе становятся следующие виды «гибких навыков»:

1. Личная динамика: чувство ответственности; стремление к достижениям; уверенность в себе; высокая мотивация.
2. Область межличностных отношений: контактность; объективная самооценка; сочувствие и сопереживание другим людям.
3. Стремление к успеху: самоотдача; мотивация к поддержанию статуса; склонность к систематизации; инициативность.
4. Выносливость: устойчивость к критике; устойчивость к неудачам; позитивная эмоциональная установка; твердость жизненной позиции; удовлетворенность работой [1].

Выделяют признаки, по которым можно с уверенностью констатировать наличие у специалиста развитых *soft skills*: проявляет гибкость, не боится брать на себя ответственность, хорошо ладит с людьми, умеет работать в команде, может обучать других, способен быстро и точно ставить задачи перед людьми, мотивируя их на качественную работу, умеет убеждать людей, умеет грамотно управлять своим временем.

Уже сегодня, в 2020 году, среди профессионалов востребованы навыки критического мышления, хотя их распространенность еще не достигла желаемого уровня. Среди востребованных появился эмоциональный интеллект, которого не было в перечне необходимых навыков еще в 2015 г. Позиция значимости креативности за пять лет переместилась с десятого на третье место. В перечне востребованных появился навык когнитивной гиб-

кости – способности человека держать в сознании разнородные и даже противоречивые идеи и при этом быть способным оперировать ими и действовать. Техническая компетентность занимает лишь восьмое место из десяти значимых факторов, влияющих на привлекательность специалиста. А на первом месте – межличностные навыки. Замечено, что современные специалисты хорошо разбираются в цифровых навыках, но у них снижаются навыки социализации, затрудняется урегулирование конфликтных ситуаций.

Возможность развивать универсальные компетенции присуща всем. Современные специалисты в значительной степени продолжают общаться лицом к лицу, что создает для многих сложности. Необходимо учиться воспринимать эти сложности как возможности для совершенствования своих soft skills. Эффективная межличностная коммуникация способствует самопродвижению профессионала, выстраиванию его карьерной траектории.

Главной отличительной особенностью стандарта высшего образования Республики Беларусь является компетентностный подход. В качестве общих целей подготовки специалиста в образовательном стандарте выделяются: формирование и развитие социально-профессиональной, практико-ориентированной компетентности, позволяющей сочетать академические, социально-личностные и профессиональные компетенции для решения задач в сфере профессиональной и социальной деятельности. Обладание современными универсальными компетенциями способствует мобильности и трудоустраиваемости выпускников, продолжению обучения на последующих уровнях высшего образования, обучению в течение всей жизни [4].

Современная политика в области высшего образования определяет стратегические ориентиры профессионального образования, направленные на запросы общества и будущих работодателей, касающиеся высокого качества подготовки выпускников вузов. Как показывает анализ опыта, в настоящее время существуют два подхода к формированию soft skills. Первый – обучать непосредственно, вводя отдельные курсы в рамках вариативного компонента учебного плана: например, курс тимбилдинга (командообразования). Второй подход – использовать потенциал изучаемых дисциплин в сочетании с неформальным образованием, внеучебной воспитательной работой. Такой подход чаще распространен в университетах Республики Беларусь.

Миссия Республиканского института высшей школы состоит в повышении квалификации педагогических работников учреждений высшего образования. В Институте создаются все условия для самореализации слушателей, развития ключевых компетенций, необходимых для развития качественного современного образования. Так, кафедрой проектирования образовательных систем разработана программа повышения квалификации «Формирование универсальных компетенций (soft skills) у субъектов образовательного процесса УВО», целью которой является получение педагогами углубленных знаний, умений и навыков в области формирования soft

skills у субъектов образовательного процесса вуза, основанных на теоретических материалах и практических занятиях по персональному менеджменту, управлению проектами, построению карьеры, самореализации и повышению персональной и профессиональной эффективности [6].

Содержательно фокусируя деятельность преподавателя на развитии soft skills, необходимо изменить форматы и технологии взаимодействия преподавателей и студентов. Новое поколение обучающихся увлекают геймификация, e-learning, m-learning, социальное обучение [5]. При проектировании форм взаимодействия со студентами в процессе развития soft skills преподавателю важно учитывать ряд современных тенденций:

1) реализовать переход от передачи знаний к их созданию. Доступность и высокая скорость обмена знаниями зачастую позволяет быть более успешным специалистом, который быстрее и лучше ищет, идентифицируя, анализируя и создавая информацию;

2) реализовывать переход от привычной схемы «преподаватель – студенты» к взаимодействию «преподаватели-студенты», к созданию коллаборации и работе в команде;

3) осуществлять переход от узкой специализации к кросс-функциональному обучению. Важно использовать различные сочетания: работа в аудитории, e-learning, проекты (практические, социальные и др.), симуляции с целью максимального вовлечения слушателей и закрепления профессиональных и универсальных компетенций.

Таким образом, система дополнительного образования взрослых не только расширяет свои функциональные обязанности, выстраивает и внедряет достоверную, адаптированную к социально-психологическим условиям информацию, но и несет прямую ответственность за уровень качественной подготовки педагогических кадров к процессам модернизации, происходящим в системе образования Республики Беларусь.

#### **Список использованных источников**

1. *Ахрамович, М. И.* Softskills как ценностный компонент современного профессионального образования / М. И. Ахрамович // Современные тенденции в дополнительном образовании взрослых: материалы III Междунар. науч.-метод. конф., Минск, 21 окт. 2016 г.: в 2 ч. – Минск: РИВШ, 2016. – Ч. 1. – С. 18–22.

2. *Ивонина, А. И.* Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников / А. И. Ивонина [и др.] // Вестник евразийской науки. – 2017. – № 1(38). – С. 1–18.

3. *Копытова, С. М.* Надпрофессиональные компетенции как условие профессионализма специалиста и их формирование в системе дополнительного образования / С. М. Копытова // Известия Воронежского государственного педагогического университета. – 2018. – Т. 279. – № 2. – С. 77–81.

4. *Макаров, А. В.* Компетентностный подход в высшем образовании: международный и отечественный опыт : учебное пособие / А. В. Макаров. – Минск: РИВШ, 2019. – 252 с.

5. *Танатова, А. Д.* Роль системы повышения квалификации в развитии «soft skills» навыков [Электронный ресурс] / А. Д. Танатова // Менеджмент в образовании. – 2019. –

№ 3(94). – Режим доступа: <https://jasgalym.kz/studentterge/137-rol-sistemy-povysheniya-kvalifikacii-v-razvitiy-soft-skills>. – Дата доступа: 10.09.2020.

6. Формирование универсальных компетенций (soft skills) у субъектов образовательного процесса УВО: учебная программа повышения квалификации для педагогических работников учреждений высшего образования / Н. В. Дроздова, В. А. Хриптович. – Минск: РИВШ, 2020. – 11 с.

*Агейко О. В.*

Академия управления при Президенте Республики Беларусь,  
Минск, Беларусь

*Ageiko O. V.*

Academy of Management under the President of the Republic  
of Belarus, Minsk, Belarus

**УДК 378.046.4**

## **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В ТРАНСФОРМАЦИИ ПРОЦЕССА ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ СЛУШАТЕЛЕЙ В ИНСТИТУТЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

### **MAIN DIRECTIONS IN TRANSFORMATION OF THE PROCESS OF TRAINING AND RETRAINING OF LISTENERS IN THE INSTITUTE OF PUBLIC SERVICE**

*В статье представлена смешанная модель подготовки и переподготовки слушателей, в основу которой положен компетентностный подход и показаны ее преимущества.*

*Ключевые слова: подготовка и переподготовка; компетенции; эффективность деятельности.*

*The article presents a mixed model of training and retraining of students, which is based on a competency approach and shows its advantages.*

*Key words: training and retraining; competencies; performance efficiency.*

Кардинальные геополитические, общественные, экономические трансформации происходящие в обществе не смогли не затронуть традиционную систему обучения взрослых. Существующей системе невозможно успеть за широким спектром изменений, оно принципиально не в состоянии обеспечить человека необходимыми для конкурентоуспешной жизни знаниями, умениями и практическим навыками.

Формирование в Беларуси информационного общества, конкурентоспособной, основанной на интеллекте и знаниях экономики обуславливает необходимость развития кадрового потенциала государственных служащих, способного генерировать продуктивные идеи, уметь внедрять их в управление и реальные жизненные процессы. Как отметил Президент Республики Беларусь А. Г. Лукашенко в Послании белорусскому народу и Националь-



ному собранию Республики Беларусь, «...те, кто работают в госаппарате, должны быть лучшими. Управленческая система должна делать ставку на инициативных, думающих, ответственных людей. Для привлечения самых классных специалистов следует решить задачу по повышению престижа государственной службы», причем «сегодня нам необходимо осознать: образование проходит через всю жизнь» [1].

Переподготовка и повышение квалификации государственных служащих с учетом реализации принципа непрерывного обучения, максимальным обеспечением соответствия уровня подготовки вызовам современного общества актуальна в контексте социально-экономических реалий сегодняшнего дня. Решение данной проблемы имеет первостепенное значение для успеха проводимых в настоящее время социально-экономической и административной реформ, при этом высокий уровень профессиональной подготовки государственных служащих является необходимым элементом системы эффективного государственного управления [2].

Академия управления определена как ведущее учреждение образования в системе высшего образования и в системе дополнительного образования взрослых и обеспечивает образование руководящих кадров и лиц, включенных в резерв руководящих кадров, государственных служащих, иных руководителей и специалистов. Обучение госслужащих в стенах Академии проходит под девизом «Знания для эффективного управления!».

Анализ существующих мировых моделей образования, которые ориентируются на формирование компетенций и передачу универсальных ценностей позволяет констатировать, что в Академии управления активно внедряется смешанную модель обучения кадров в сфере управления, в которой учитывается весь спектр требований, предъявляемых сегодня государством к руководителю.

В основу легла модель, разработанная Дж. Четамом и Дж. Чиверсом, которая предполагает не просто набор компетенций, а предполагает определенную их взаимосвязь. В результате появляется особый «тетраэдр компетенций», включающий в себя: когнитивные компетенции (знания и понимание, основанные на формальном обучении и опыте), функциональные компетенции (навыки, особые умения, которые госслужащий может и должен продемонстрировать в своей области), личностные компетенции (понимание того, как необходимо себя вести в конкретных ситуациях, мотивация, направленная на повышение эффективности деятельности), этические компетенции (ценности, позиция, на основе которых принимаются решения и осуществляются действия), мета-компетенции (способность позитивно реагировать на критику, справляться со сложными ситуациями). Конечно, в этой модели легко угадывается «айсберг компетенций», предложенный в качестве наглядной модели структуры компетенций Спенсерами, однако есть и отличия двух моделей. В частности, модель Дж. Четама и Дж. Чиверса более четко структурирована, и, в отличие от модели Спен-

серов, предполагает равные возможности для развития каждого кластера компетенций [3].

Данная модель позволяет учитывать весь комплекс требований, предъявляемых сегодня государством к руководителям и специалистам. Именно с этим связано широкое использование ориентированного на практику инноваций в области передачи знаний, использование компетентного и проектного подходов к обучению (рис. 1).



Рис. 1. Модель обучения кадров в сфере государственного управления

Реализация данной модели обучения, с одной стороны, обеспечивает их непрерывное развитие, а с другой – позволяет определить персонализированные траектории их обучения. Система обучения кадров в сфере управления в Академии управления базируется:

- на многоступенчатой системе прогнозирования потребности и отбора лиц на обучение в сфере государственного управления;
- на сотрудничестве с ведущими международными научно-образовательными и другими организациями в области государственного управления;
- на постоянном обновлении методов и форм обучения;
- на механизме апробации приобретаемых в Академии управления знаний в системе государственного управления;
- на оценке эффективности обучения на основе системы менеджмента образовательных услуг. В этом направлении произошли изменения и принцип «соответствия требованиям» сменился на принцип «удовлетворение потребностей».

В процессе реализации образовательных программ реализуется три основные функции: познавательную, практическую и идеологическую. При этом идеологическая функция означает не обслуживание власти, а обеспечение научным знанием о потребностях и возможностях управления всех систем публичной сферы, идеологической мысли и практики, в том числе в период перемен [4].

Прагматическая направленность модели обучения в Академии управления обеспечивается за счет создания реальной возможности перевести изучаемые дисциплины в практическую плоскость, предоставления слушателям возможности обучаться в контексте реальных проблем управленческой деятельности и развития синергии между фундаментальностью и практической направленностью образовательных программ. Акцент в процессе обучения смещен в сторону формирования отношения к обучаемому как к субъекту образовательного процесса. Так, большинство слушателей из числа руководителей сами выступают носителями знаний о проблемах и задачах, существующих в реальном управлении, в ряде случаев – и о методах их решения. Такие слушатели, обучаясь, обучают других, отдавая знания и приобретая взамен навыки общения с аудиторией [5]. Академия управления ориентируется на усиление практической составляющей образовательного процесса посредством расширения форм взаимодействия с заказчиком на подготовку кадров, открытия инновационных площадок на базе государственных органов и организаций, внедрение инноваций в образовательный процесс. Сегодня, в образовательных программах государственного заказа более 45 % их содержания составляют деловые игры, тренинги, анализ конкретных ситуаций и другие активные формы обучения.

Таким образом, модель обучения в Академии управления основывается не только на процессе формирования знаний и способностей, но также на механизме их реализации в системе государственного управления. Тесное взаимодействие с органами государственного управления обеспечивает интеграцию образовательного процесса и научно-инновационной деятельности с практикой государственного управления, социально-экономических и культурных преобразований в Республике Беларусь.

#### **Список использованных источников**

1. *Лукашенко, А. Г.* Сильная экономика и честная власть – фундамент независимости страны и процветания нации; Послание Президента Республики Беларусь 22 апр. 2014 г. Белорусскому народу и Национальному собранию Республики Беларусь / А. Г. Лукашенко // Официальный интернет-портал Президента Респ. Беларусь.
2. *Новиков, Д. А.* Методология управления / Д. А. Новиков. – М.: Либроком, 2011. – 128 с.
3. *Татур, Ю. Г.* Высшее образование: методология и опыт проектирования: учеб. пособие / Ю. Г. Татур. – М.: Логос, 2016. – 256 с.
4. *Морозевич, А. Н.* Основные приоритеты развития Академии управления при Президенте Республики Беларусь / А. Н. Морозевич // Проблемы управления. – 2011. – № 4. – С. 53–60.

5. Модель обучения кадров в сфере управления в Академии управления при Президенте Республики Беларусь / А. Н. Морозевич [и др.] // Проблемы управления. – 2014. – № 2. – С. 4–13.

*Белянская В. С., Лешова Е. А.*

Белорусский государственный институт повышения квалификации и переподготовки кадров по стандартизации, метрологии и управлению качеством, Минск, Беларусь

*Belianskaya V. S., Leshova E. A.*

Belarusian State Institute for Advanced Training and Retraining of Personnel for Standardization, Metrology and Quality Management, Minsk, Belarus

**УДК 37.018.46**

## **ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА В ОБЛАСТИ СОВРЕМЕННЫХ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТА И ПЕРЕДОВЫХ ТЕХНИК КАЧЕСТВА И ЭФФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

## **QUALITY ASSURANCE OF PERSONNEL TRAINING IN THE FIELD OF MODERN MANAGEMENT SYSTEMS AND ADVANCED QUALITY TECHNIQUES AND EFFECTIVE MANAGEMENT**

*В статье рассматриваются вопросы обеспечения качества подготовки персонала в области современных систем менеджмента.*

*Ключевые слова: качество; образование; система менеджмента.*

*The issues of ensuring the quality of personnel training in the field of modern management systems are considered.*

*Key words: quality; education; management system.*

Комплекс мер на 2016–2020 годы по стимулированию внедрения в экономику страны передовых методик и современных международных систем управления качеством определил конкретные целевые показатели по внедрению стандартизованных методов и техник качества и эффективного менеджмента, а также обучению персонала организаций техникам качества и эффективного менеджмента.

Определены следующие задачи, в решении которых участвуют предприятия и организации, органы госуправления, местные исполнительные и распорядительные органы, учреждения образования, в том числе учреждения дополнительного образования взрослых [1]:

- создать условия для внедрения в организациях страны современных систем менеджмента;

- обеспечить повышение компетентности, стимулирования, мотивации руководителей и специалистов для перехода на требуемые рынком новые уровни стратегического мышления и системного менеджмента;
- создать условия для внедрения инноваций;
- разработать механизмы, обеспечивающие совершенствование менеджмента в организациях и отраслях экономики страны.

Все современные стандарты на системы менеджмента, которые нашли широкое применение не только в нашей стране, но и в мире: СТБ ISO 9001 (ISO 9001) – менеджмент качества, СТБ ISO 45001 (ISO 45001) – менеджмент здоровья и безопасности при профессиональной деятельности, СТБ ISO 14001 (ISO 14001) – экологический менеджмент, СТБ ISO 22000 (ISO 22000) – менеджмент безопасности пищевой продукции, СТБ ISO 27001 (ISO 27001) – информационная безопасность и др. имеют общую структуру, содержащую 10 разделов и общие концепции, такие как:

- взаимодействие между организацией и бизнес – средой;
- управление взаимоотношениями с заинтересованными сторонами;
- процессный подход, включающий цикл PDCA (планируй, делай, проверяй, действуй);
- мышление, основанное на рисках;
- анализ результативности системы, принятие мер для ее повышения;
- направленность на постоянное улучшение.

Применение стандартов на системы менеджмента, а также стандартизованных методов и техник современного менеджмента направлено на обеспечение качества и конкурентоспособности продукции и услуг, достижение поставленных целей и дальнейшее совершенствование производства.

Наиболее широко применяемые в настоящее время эффективные методы и инструменты – это бенчмаркинг, самооценка, включая модели делового совершенства, система сбалансированных показателей (BSC) и KPI (ключевые показатели деятельности), стратегическое планирование, анализ рисков, SWOT-анализ, статистические техники, наставничество, бережливое производство и др.

Руководители и специалисты организаций должны быть достаточно компетентными для рационального выбора и применения в своей деятельности инструментов и методов, которые позволят им улучшить те или иные процессы.

В БГИПК по стандартизации, метрологии и управлению качеством осуществляется деятельность, целью которой является реализация поставленных задач, направленных на освоение слушателями (руководителями и специалистами организаций) учебных программ повышения квалификации и последующего практического применения полученных знаний и навыков в производстве, а также обеспечения удовлетворенности слушателей и работодателей. Ниже представлены основные виды этой деятельности.

1. Разработана анкета для проведения мониторинга внедрения в организациях стандартизированных инструментов и техник эффективного менеджмента.

В анкету включены наименования наиболее широко применяемых инструментов и техник эффективного менеджмента, приведены ссылки на стандарты, в которых описана область применения, даны описания методов и порядка их применения.

В анкете присутствуют следующие вопросы: «Какие из перечисленных методов применяются в Вашей организации? «Какие методы Вы планируете применять?», «Какие методы Вы хотели бы изучить?».

В анкете также есть возможность указать дополнительно, какие темы предлагается включить в программы обучения.

2. Проводится сбор информации от организаций о конкретных методах и инструментах менеджмента, в изучении которых организации испытывают потребность.

3. Полученная информация по результатам анкетирования и непосредственного общения со слушателями используется для планирования тематических семинаров и актуализации учебно-программной документации (УПД) по направлениям повышения квалификации.

4. Проводится своевременная актуализация УПД в соответствии с современными потребностями; а также в части уточнения соотношения лекционных и практических занятий.

5. Разрабатываются методические пособия по порядку внедрения современных инструментов и техник современного менеджмента.

6. Разрабатываются электронные версии учебных и раздаточных материалов и тесты для проведения итоговой аттестации.

7. Обеспечено наличие в библиотеке необходимых учебных материалов, периодических изданий, литературы по актуальным вопросам.

8. Слушателям обеспечен доступ к электронным информационным ресурсам через Интернет.

9. Периодически приглашаются преподаватели из стран ближнего зарубежья для чтения лекций и обмена опытом.

10. Преподаватели института постоянно поддерживают свою компетентность, посещая семинары, курсы повышения квалификации, осуществляя взаимопосещение занятий.

В настоящее время занятия проводятся в основном дистанционно в форме вебинаров с применением сети Интернет и соответствующего программного обеспечения. В ходе обучения рассматриваются различные инструменты и примеры их применения. На первый план при проведении вебинаров выходит профессионализм преподавателя, его умение донести материал до слушателя.

В ходе и по окончании обучения используется обратная связь через чат. Ответы на вопросы позволят провести оценку результативности курсов.

сов повышения квалификации и выявить пожелания и рекомендации слушателей.

В ходе изучения курса слушатели получают электронный раздаточный материал. Ожидается, что, получив значительный объем информации руководители и специалисты смогут применить его в виде конкретных мероприятий по совершенствованию деятельности организации.

В заключение следует отметить, что знания – это основной ресурс, необходимый для приобретения конкурентных преимуществ, а дополнительное образование взрослых призвано решать важнейшие задачи по повышению компетентности руководителей и специалистов предприятий различных отраслей экономики.

#### **Список использованных источников**

1. Комплекс мер на 2016–2020 годы по стимулированию внедрения в экономику страны передовых методик и современных международных систем управления качеством, утвержден Премьер-министром Республики Беларусь, 12 сентября 2016 года.

*Бессмертная Л. В., Алтынцева Е. Н.*

Институт повышения квалификации и переподготовки  
Белорусского государственного педагогического университета  
имени Максима Танка, Минск, Беларусь

*Biassmertnaya L. V., Altyntsava A. N.*

Institute of Advanced Training and Retraining of the Belarusian State  
Pedagogical University named after Maxim Tank, Minsk, Belarus

**УДК 37.013.83:811.111**

## **ФОРМЫ И СРЕДСТВА РАЗВИТИЯ ИНОЯЗЫЧНОЙ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ**

## **FORMS AND MEANS OF DEVELOPMENT OF FOREIGN LANGUAGE COMMUNICATIVE COMPETENCE IN THE SYSTEM OF ADDITIONAL ADULT EDUCATION**

*В статье рассмотрены формы и средства развития иноязычной компетенции на учебных занятиях и в ходе самостоятельной работы в системе дополнительного образования взрослых.*

*Ключевые слова: коммуникативная компетенция; дополнительное образование взрослых; учебная деятельность; методический инструментарий.*

*The forms and means of developing foreign language competence in the classroom and in the course of independent work in the system of additional adult education are considered.*

*Key words: communicative competence; additional adult education; educational activities; methodological tools.*

Важнейшим фактором развития общества в настоящее время становится образование взрослых. Оно играет ведущую роль в образовательном пространстве как по охвату обучающихся, так и по глубине и активности инновационных процессов.

Образовательная программа переподготовки в Институте повышения квалификации и переподготовки учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка» включает 32 специальности, в том числе специальность «Иностранный язык (английский)». Знание иностранного языка становится необходимой составляющей личной и профессиональной жизни человека. Переподготовка на базе высшего образования по данной специальности позволяет не только получить квалификацию «преподаватель английского языка», но и приобрести знания и умения в области иноязычной компетенции, которые в сочетании с квалификацией в дипломе о высшем образовании значительно расширяют возможности для успешного трудоустройства на рынке труда.

Обучение иностранному языку взрослых предполагает применение методического инструментария, отличного от используемого в системе общего среднего образования. Следует отметить, что весь процесс обучения английскому языку по специальности «Иностранный язык» подчиняется основной цели – формированию коммуникативной компетенции. Преподаватели должны включать в образовательный процесс со взрослыми спектр различных форм, методов, приемов, средств работы, которые позволяют эффективно формировать коммуникативную компетенцию.

Коммуникативная компетенция носит сложный комплексный характер, это совокупность речевой, языковой, лингвистической и учебно-познавательной компетенций. Коммуникативная компетенция – это знания, умения и навыки, необходимые для понимания чужих и создания своих систем речевого поведения, соответствующих целям и ситуациям общения [2; 42].

В изучении английского языка каждое занятие разрабатывается, исходя из практической задачи – способности вступать в общение. Взяв коммуникативный метод за основу, важно использовать наряду с ним различные методические приёмы и средства работы со взрослыми.

Наряду с традиционными формами обучения (лекция, практическое занятие) в системе дополнительного образования важно использовать такие, как тематическая дискуссия, деловая игра, круглый стол, конференция. Такие формы проведения занятий позволяют каждому слушателю проявить себя в осмысленной деятельности, почувствовать себя актером, активным участником общения, использовать свои знания по теме и т. п. Такие формы, в первую очередь, призваны снять страх перед общением, а также являются условием повышения интереса к предмету «Иностранный язык» и способствуют формированию коммуникативной мотивации.

На учебных занятиях слушатели часто работают в парах и группах, что мотивирует их практиковать язык и активизирует усвоенную лексику. Такая



деятельность эффективна в развитии различных аспектов коммуникативной компетенции, так как использование языка в этой деятельности гарантирует развитие языковых макро- и микро навыков и компетенций.

Эффективной формой работы является просмотр видеофрагментов со слушателями, обсуждая которые развиваются рефлексивные умения, умения высказать своё мнение, поделиться собственным опытом. Обучающиеся создают и пересказывают истории на заданную тематику, развивая лингвистическую компетентность.

Ролевая деятельность очень эффективна для развития коммуникативной компетентности слушателей. Самым важным условием здесь является то, что ситуации общения должны быть максимально реальными. Так, например, при изучении темы «В магазине», слушатели выполняют роли (продавец, покупатель, администратор и т. д.), с которыми сталкиваются в жизни, дают слушателям возможность выразить себя, укрепить свою уверенность в себе, чтобы использовать язык, который они изучили, и улучшить свои коммуникативные навыки. Такая деятельность доказала свою эффективность в развитии коммуникативной компетентности и повышении интереса и интерактивности аудитории.

Важным методическим приемом и формой вовлечения слушателей в реальную языковую ситуацию являются задания по самостоятельной работе смотреть новости и фильмы, читать газеты и журналы на английском языке, просматривать новости веб-сайтов и активно общаться в социальных сетях. Это помогает в развитии коммуникативной компетенции, так как знакомит их с различными типами текстов и лексики, а также позволяет поддерживать контакт с английским языком вне аудиторных занятий. Такой вид учебной деятельности по свободному выбору, эффективен в достижении овладения высокого уровня владения языком.

Слушатели могут стесняться говорить в очной дискуссии, но им легче поделиться голосовыми записями или фрагментом письма через устройства социальных сетей. Они учатся на своих ошибках в ходе дискуссий, поскольку удаленность от коллег снижает их стресс от совершения ошибок. Такая деятельность повышает языковую компетентность, а также другие компетенции. Эти инструменты помогают подружиться с носителями языка и получить возможность естественного общения.

Каждый цикл занятий включает комплекс упражнений в решении коммуникативно-познавательных задач на основе мотивационно-обусловленных инструкций и дидактически организованный комплекс тестовых печатных и звуковых материалов, а также комплекс средств неязыковой знаковой системы (фото, комиксы, диаграммы), сгруппированных вокруг определенной проблемы.

Графические материалы являются источником ценной информации, которая сопровождается речевыми ключами в виде вспомогательных таблиц, позволяющими слушателям переводить информацию в вербальный текст.

К индивидуальным коммуникативно-познавательным задачам прилагается список ключевых слов и выражений, устойчивых словосочетаний, которые призваны восполнить пробелы языковых возможностей слушателей.

Все упражнения представляют собой последовательную цепочку приемов и условий дидактического стимулирования коммуникативных потребностей, мотивов и интересов.

Специально для этих целей слушателями был создан блог в Живом Журнале, где у них есть возможность общаться друг с другом на различные темы. Так, в начале знакомства с определённым циклом занятий, слушатели решают проблемную ситуацию, предлагая пути её решения. Например, по теме «Экологические проблемы» велось обсуждение глобальности проблем экологии и, в частности, их влияние на жизнь людей.

Данный этап цикла представляет собой ориентировку в предстоящей деятельности. Таким образом, у слушателей появляется интерес к определенной проблематике. Актуальным является обращение к личному опыту обучающихся и особое внимание к их повседневной жизни. Слушатели имеют возможность быть причастными к обсуждаемым проблемам. Роль побуждения к высказыванию берёт на себя составление ментальных карт. Слушатели используют картинки, рисунки, фотографии, которые соответствуют эмоциям и настроению слушателей. На них всегда реагируют, что является хорошим стимулом к говорению.

Также слушателям предлагаются такие упражнения, как диалог-фантазия (представьте, что станет с жизнью на нашей планете через сто лет, если человек и дальше будет продолжать ее загрязнять), ориентировка в проблеме (определите, какая экологическая проблема требует незамедлительного решения), описание (необходимо описать все последствия научно-технического прогресса для экологии), провокация (использование альтернативных источников энергии: ветряные станции и жизнь животных вблизи них). Слушатели осознают цель предстоящей деятельности и готовы к работе с текстами. На последующем этапе слушатели готовы к информативно-коммуникативному взаимодействию в парах и малых группах. Происходит обмен опытом, который был приобретен в ходе изучения проблем каждым из слушателей. Они обмениваются информацией, задают друг другу вопросы и в конце данного цикла занятий проводится ролевая игра в виде конференции, где представители организации «Greenpeace» приглашают к участию в обсуждении группу специалистов, которая принимает участие в дебатах.

Таким образом, в системе дополнительного образования взрослых используется широкий спектр методического инструментария по овладению иностранным языком в рамках специальности переподготовки. Данный инструментарий позволяет в сжатые сроки обучить иноязычному говорению, сформировать и развить коммуникативную компетенцию слушателей.

## **Список использованных источников**

1. Леонтьева, Т. П. Методика преподавания иностранного языка: учеб. пособие / Т. П. Леонтьева. – 3-е изд. – Минск: Высшая школа, 2017. – 239 с.

*Бируля И. А.*

Институт дополнительного образования  
Белорусского государственного университета, Минск, Беларусь

*Birulya I. A.*

Institute of Continuing Education, Belarusian State University,  
Minsk, Belarus

**УДК 37.014.6**

## **ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

### **FEATURES OF THE FUNCTIONING OF THE SYSTEM OF ADDITIONAL EDUCATION FOR ADULTS IN MODERN CONDITIONS**

*В статье характеризуется система довузовской подготовки в Институте дополнительного образования БГУ; представлены особенности комплексной работы по подготовке абитуриентов к сдаче централизованного тестирования.*

*Ключевые слова: образовательный процесс; мониторинг; дополнительное образование взрослых; образовательные технологии.*

*The author characterizes the system of pre-university training at the Institute of Additional Education of the Belarusian State University. The features of the complex work on preparing applicants for passing the centralized testing are presented.*

*Key words: educational process; monitoring; additional adult education; educational technologies.*

Согласно Кодексу об образовании система дополнительного образования взрослых относится к такому виду дополнительного образования, который направлен на профессиональное развитие обучающегося и на удовлетворение его познавательных потребностей. К числу образовательных программ системы дополнительного образования взрослых относят образовательную программу подготовки лиц к поступлению в учреждения образования Республики Беларусь, которая предусматривает изучение учебных дисциплин, необходимых для поступления в учреждения образования Республики Беларусь (УВО, УССО, УПТО). Главными целями образовательного процесса при реализации образовательной программы подготовки лиц к поступлению в учреждения образования Республики Беларусь являются:

- формирование у слушателей системы знаний, достаточных для поступления в УВО, УССО, УПТО;

- преодоление разрыва между уровнем подготовки слушателей и требованиями, предъявляемыми к абитуриентам при сдаче вступительных испытаний при поступлении в УВО, УССО, УПТО;
- адаптация слушателей к получению образования в УВО, УССО, УПТО;
- проведения профессиональной ориентации с выпускниками учреждений общего среднего образования, УПТО, УССО;
- формирование у слушателей патриотизма, гражданственности, духовно-нравственных качеств, развития чувства личной ответственности и активной жизненной позиции, повышения их интеллектуального уровня и культуры.

Одними из важнейших задач национальной образовательной системы являются модернизация процесса образования и обеспечение качественной подготовки специалистов высокого уровня. Это предполагает необходимость поиска новых путей к привлечению в учреждения высшего образования мотивированной молодежи, стремящейся стать востребованными высококвалифицированными специалистами. Поэтому в БГУ уже долгое время успешно функционирует система довузовской подготовки, первоочередными задачами которой являются формирование качественного состава потенциальных студентов, их адаптация для дальнейшего успешного обучения в учреждениях высшего образования; внедрение методов и средств обучения, основанных на использовании современных информационных технологий; проведение ранней профессиональной ориентации и профессиональной диагностики.

В июле 2020 года на базе факультета доуниверситетского образования (ФДО) создан Институт дополнительного образования (ИДО). Деятельность этого своеобразного координационного центра в системе дополнительного образования взрослых направлена на обучение иностранных и белорусских граждан с использованием современных информационно-коммуникативных технологий. Это позволит оптимизировать научно-методические процессы, приведет к снижению внутренней конкуренции в БГУ, способствует увеличению объема предоставляемых услуг и улучшению качества образовательного процесса. Тем более, что система подготовки, сложившаяся на ФДО, в полной мере отвечает требованиям современного общества по подготовке высококвалифицированного специалиста, учитывает особенности его будущей профессиональной деятельности и способствует выполнению качественного заказа на образование. На протяжении нескольких десятилетий своего существования ФДО осуществлял и в рамках ИДО продолжит комплексную работу по подготовке абитуриентов к прохождению вступительных испытаний и адаптации обучаемых к студенческой жизни.

Заинтересованность учреждений высшего образования в хорошо подготовленном контингенте обучающихся приводит к тому, что перед системой дополнительного образования поставлена достаточно сложная задача – за

минимальный срок подготовить качественного абитуриента. В связи с этим в ИДО совмещаются в процессе обучения общеизвестные методы и приемы работы и инновационные технологии обучения, что дает возможность в достаточно интенсивном темпе существенно пополнить, а также систематизировать и обобщить имеющиеся знания по всем разделам того или иного учебного курса.

Поэтому первостепенными задачами являются учет особенностей контингента обучающихся, оптимальный отбор и рациональное построение содержательной составляющей учебного наполнения изучаемых ими дисциплин, причем в организации деятельности каждого преподавателя лежат принципы индивидуализации и дифференциации обучения, что обеспечивает достаточно высокое качество полученных результатов. Об этом свидетельствуют данные ежегодно проводимого мониторинга.

Учитывая, что у большинства слушателей подготовительного отделения отсутствует должная подготовленность к обучению в системе высшего образования, а в сертификатах централизованного образования по дисциплинам вступительных испытаний от 5 до 25 баллов, работа преподавателя заключается в постоянном поиске таких рациональных методов обучения, которые бы способствовали повышению качества знаний слушателей, росту их познавательной и мотивационной активности, формированию умения самостоятельно получать знания и применять их на практике, позволили обеспечить плодотворную работу с разным по запросам и потребностям контингентом.

Педагогика располагает множеством образовательных технологий, поэтому образовательный процесс в ИДО строится так, чтобы с помощью активной познавательной деятельности самих обучающихся шло поэтапное формирование знаний, умений и навыков. К основным направлениям деятельности преподавателя относятся ориентация учебного процесса на формирование и развитие разноуровневой и разнохарактерной учебной деятельности; рост мотивированности обучаемых. Но в качестве ведущей, учитывающей специфику довузовского обучения все же выступает технология исследования, так как она способствует формированию важнейших ключевых компетенций слушателей. Интересен также опыт применения эвристических методов обучения на занятиях по физике и химии, использование заданий практикоориентированного содержания на занятиях по математике, обществоведению, русскому, белорусскому и английскому языкам, занимательной и исторической информации на занятиях по истории Беларуси. И хотя этот год внес свои коррективы в сферу образования, в том числе и в систему дополнительного образования взрослых, преподавательскому составу ФДО, чтобы не сорвать подготовку к ЦТ, закончить успешно начатое в традиционных формах, пришлось в максимально сжатые сроки переходить на разнообразные образовательные платформы. Можно назвать некоторые организационные формы, которые успешно были использованы

и используются на сегодняшний день: дистанционное обучение (on-line-практические занятия), сетевое взаимодействие (компьютерное тестирование, e-mail-консультации).

Разнообразие выбора учебной траектории образовательного процесса способствует не только повышению уровня мотивированности, но и в целом уровня обученности слушателя. Имеющийся существенный дидактический потенциал современных информационно-коммуникативных технологий свидетельствует о целесообразности широкого их внедрения и применения, в том числе и в системе дополнительного образования взрослых.

И как результат успешной деятельности в таких непростых эпидемиологических условиях – повышение результатов вступительных испытаний слушателями подготовительного отделения для белорусских граждан ФДО. Анализ результативности сдачи централизованного тестирования в год поступления и в год выпуска слушателей свидетельствует о значительном повышении баллов – в среднем на 25–37 % по дисциплине.

Таким образом, система дополнительного образования зарекомендовала себя как одна из действенных форм подготовки к поступлению в учреждения высшего образования, которая действительно повышает познавательную и мотивационную активность обучающихся, формирует умения самостоятельно добывать знания.

*Гермацкая Е. И.*

Республиканский отряд специального назначения  
МЧС Республики Беларусь, Минск, Беларусь

*Germatskaya E. I.*

Republican Special Purpose Unit of The Ministry of Emergency  
Situations of the Republic of Belarus, Minsk, Belarus

**УДК 159.9:614.8**

## **ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **INTELLECTUAL COMPONENT OF EXTREME ACTIVITIES**

*В статье описаны условия трудовой деятельности специалистов экстремальных профессий, рассмотрена структура интеллектуальных способностей и их роль в экстремальных видах деятельности.*

*Ключевые слова: экстремальные виды деятельности; интеллектуальные способности; специалисты экстремальных профессий; профессиональные навыки и умения.*

*The article describes the working conditions of specialists in extreme professions, considers the structure of intellectual abilities and their role in extreme activities.*

*Key words: extreme activities; intellectual abilities; specialists of extreme professions; professional skills and abilities.*

Для успешного выполнения поставленных перед ним профессиональных задач каждый специалист на своем рабочем месте должен обладать определенным набором личностных качеств, необходимых для каждого конкретного вида профессиональной деятельности. Поэтому представляется необходимым изучать профессионально важные качества, необходимые для различных профессий, степень их выраженности у отдельных работников. Это особенно актуально для профессий экстремального профиля, так как ценой их профессиональных ошибок может быть человеческая жизнь.

Особенностью профессиональной деятельности сотрудников экстремальных профессий, которая проходит в особых условиях и отличается тем, что на специалиста воздействуют большое количество стрессогенных факторов, действие которых при недостаточной выраженности профессионально важных качеств приводит к снижению эффективности выполнения служебных задач и профессиональному выгоранию сотрудников.

Необходимые для каждого вида трудовой деятельности профессиональные качества и свойства специалиста развиваются в процессе его профессионального становления или компенсируются другими навыками и умениями с помощью различных механизмов действия. В экстремальных ситуациях, к которым относятся пожары и другие чрезвычайные происшествия, требования к отдельным психическим свойствам и качествам специалиста резко повышаются и многие механизмы компенсации не действуют.

В процессе обучения и профессионального развития деятельность сотрудника совершенствуется, сокращается время выполнения действий и повышается их точность. Процесс формирования умений и навыков специалистов экстремальных профессий является долгим и сложным, потому что не бывает одинаковых чрезвычайных ситуаций. Наиболее сложным оказывается процесс принятия решений. В условиях неопределенности деятельности значительная часть времени, необходимой для проведения спасательной операции, затрачивается на принятие решения. Увеличение времени принятия решения обусловлено не только недостаточной информацией или слабой профессиональной подготовленностью, но, в большинстве случаев страхом за последствия своих действий, за возможность ошибки. Кроме того, специалист, обладающий только профессиональным опытом действий в стандартных ситуациях, не в состоянии надежно действовать в нестандартной ситуации.

Методика формирования умения отличается от процесса выработки необходимых навыков, умение по своей структуре является более сложным образованием, чем навык. Навык – это действие, доведенное до наивысшей степени совершенства, которое выполняется автоматически. Умение – сознательное действие, которое производится в новой, постоянно изменяющейся обстановке. К ведущим свойствам психики, которые обеспечивают

успешность действий, относятся оперативное мышление и предвосхищение реакций (прогнозирование). Именно с помощью этих способностей человек может по отдельным признакам еще не произошедших событий предугадать ход их развития. Основой формирования способности прогнозировать возможные варианты развития тех или иных событий являются постоянное совершенствование имеющихся знаний, навыков и умений, развитие общих и специальных способностей.

Согласно философскому определению, интеллект/ум (от лат. intellectus – ум, рассудок) – это общий умственный потенциал человека, степень реализации способностей, которые он целесообразно использует для приспособления к жизни.

М. А. Холодная выделяет четыре основных аспекта функционирования интеллекта, характеризующие четыре типа интеллектуальных способностей: конвергентные способности, дивергентные способности (или креативность), обучаемость и познавательные стили.

Конвергентные способности обнаруживают себя в показателях эффективности процесса переработки информации, в первую очередь, в показателях правильности и скорости нахождения единственно возможного (нормативного) ответа в соответствии с требованиями заданной ситуации.

Дивергентные способности (креативность) – это способность порождать множество разнообразных оригинальных идей в нерегламентированных условиях деятельности. В качестве критериев креативности рассматривают комплекс определенных свойств интеллектуальной деятельности, таких, как беглость идей, оригинальность, восприимчивость к необычным деталям и метафоричность мышления.

При широкой трактовке обучаемость рассматривается как общая способность к усвоению новых знаний. В более узком смысле слова обучаемость – это величина и темп прироста эффективности интеллектуальной деятельности под влиянием тех или других обучающих воздействий.

Познавательные стили – это индивидуально-своеобразные способы переработки информации об актуальной ситуации (способы ее восприятия, оценивания, категоризации и т. д.).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что интеллектуальные способности специалиста имеют сложную структуру. Интеллект понимается как способность человека мыслить, принимать решения, целесообразно использовать свои способности для успешного выполнения определенного рода деятельности. Интеллектуальные способности человека включают в себя множество компонентов, которые взаимосвязаны между собой и реализуются в выполнении человеком разнообразных социальных ролей. В условиях экстремальной деятельности необходима высокая степень развития всех видов интеллектуальных способностей, а особенно дивергентных (креативных). Выполнение профессиональных задач в условиях постоянно меняющейся обстановки, необходимости принятия решений в условиях не-



достатка актуальной информации и времени требует от специалиста совершенствования профессиональных навыков, умений и способностей, в том числе интеллектуальных.

#### **Список использованных источников**

1. *Гермацкая, Е. И.* Психологические аспекты профессионально-важных качеств пожарных-спасателей / Е. И. Гермацкая // Вестник Университета гражданской защиты МЧС Беларуси. – 2020. – Т. 4. – № 1. – С. 96–105.
2. *Кремень, М. А.* Спасателю о психологии / М. А. Кремень. – Минск: Изд. центр БГУ, 2003. – 136 с.
3. Психология экстремальных ситуаций для спасателей и пожарных / под общ. ред. Ю. С. Шойгу. – М.: Смысл, 2007. – 319 с.
4. *Кравцова, Н. М.* Структура интеллектуальных способностей человека [Электронный ресурс] // Успехи современного естествознания. – 2010. – № 5. – С. 91–93. – Режим доступа: <http://natural-sciences.ru/ru/article/view?id=8132>. – Дата доступа: 10.09.2020.

*Жудро М. М., Грибанова Ж. М.*

Могилевский государственный областной институт  
развития образования, Могилев, Беларусь

*Zhudro M. M., Gribanova Zh. M.*

Mogilev state regional Institute of education development,  
Mogilev, Belarus

**УДК 378.2**

## **МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

## **METHODOLOGICAL SUPPORT OF CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION OF TEACHERS OF PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

*В статье раскрыты методические формы работы с педагогическими работниками учреждений дошкольного образования в рамках непрерывного профессионального образования.*

*Ключевые слова: непрерывное образование; педагогические работники учреждений дошкольного образования; формы работы.*

*Methodological forms of work with teachers of preschool educational institutions in the framework of continuing professional education are revealed.*

*Key words: continuing education; teaching staff of preschool education institutions; forms of work.*

Непрерывное образование предполагает обеспечение каждому человеку постоянного развития, обновление его творческого потенциала на протяжении всей жизни.

Основатель современного представления о непрерывном образовании Ян Амос Коменский определил ядро, смысл непрерывного образования, а сегодня это отражено в концепции непрерывного образования – «обучения через всю жизнь».

Непрерывное образование взрослых осуществляется в процессе повышения квалификации и на мероприятиях дополнительного образования взрослых.

Методистами отдела дошкольного и начального образования учреждения образования «Могилевский государственный областной институт развития образования» проводится планомерная работа в данном направлении, которая обеспечивает профессиональную адаптацию, становление, развитие и саморазвитие личности каждого педагогического работника на основе его индивидуальных особенностей, педагогических способностей, возможностей, знаний и умений, успехов и затруднений, реализуя тем самым личностно ориентированный подход в данном виде деятельности.

Возникшая эпидемиологическая ситуация в стране создала необходимость проведения методических форм работы с использованием электронных сервисов:

- отечественной платформы NavekMeet – защищенной, полнофункциональной системы видеоконференций с открытым исходным кодом;
- сервиса «Google Формы», который обеспечивает обратную связь. При создании формы автоматически создается таблица Google, в которой автоматически накапливаются результаты заполнения формы;
- сервиса «Google Диск», который органично включается в образовательный процесс, делает его более динамичным и эффективным.

Самой распространенной платформой при проведении мероприятий межкурсового периода является Zoom – сервис для проведения видеоконференций, онлайн-встреч и дистанционного обучения.

На данной платформе проводятся разнообразные формы работы. Остановимся на некоторых из них.

С целью повышения профессиональной компетентности вновь назначенных руководителей учреждений дошкольного образования в вопросах осуществления современных подходов к управлению учреждениями образования были проведены семинары по темам «Реализация здоровьесберегающего подхода как условие повышения качества дошкольного образования», «Основы управления учреждением дошкольного образования» и др. Для руководителей учреждений дошкольного образования, работающих в сельской местности, был проведен семинар по теме «Организация образовательного процесса в малокомплектном учреждении дошкольного образования», направленный на пополнение знаний о нормативном правовом и научно-методическом обеспечении образовательного процесса, об особенностях организации методической работы в малокомплектном учреждении дошкольного образования.

Для руководителей учреждений дошкольного образования, заместителей заведующих по основной деятельности по теме «Формирование толерантной образовательной среды в учреждении дошкольного образования» был проведен семинар, который был направлен на развитие профессиональной компетентности участников по формированию толерантной образовательной среды в учреждении дошкольного образования.

Участники актуализировали знания об особенностях формирования толерантной образовательной среды в учреждении дошкольного образования, расширили знания об использовании разных форм работы педагогическими работниками учреждения дошкольного образования с субъектами образовательного процесса по формированию толерантной культуры. Эффективным было знакомство с комплексным подходом руководителя и педагогическими работниками государственного учреждения образования «Ясли-сад № 34 г. Могилева» по формированию толерантной культуры у субъектов образовательного процесса.

За круглым столом «Формы и методы включения родителей в образовательный процесс руководители учреждений дошкольного образования дополнили собственный опыт по развитию управленческой инициативы во взаимодействии с семьями (законными представителями) воспитанников. Руководители учреждений дошкольного образования имели возможность познакомиться с эффективным опытом работы государственного учреждения образования «Санаторный ясли-сад № 85 г. Могилева» по проведению панельной дискуссии «Мировое кафе», принять участие в обучающем тренинге «Как воспитать самостоятельность у ребенка».

На вебинаре для заместителей заведующих по основной деятельности, руководителей методических объединений по реализации обновленного содержания учебной программы дошкольного образования участники расширили свою профессиональную компетентность: проанализировали изменения в содержании обновленной учебной программы дошкольного образования, расширили знания по реализации обновленного содержания учебной программы дошкольного образования. В ходе проведения мероприятия совершенствовалась профессиональная коммуникация участников.

Методистами отдела проведена серия проблемных семинаров для заведующих, заместителей заведующих по основной деятельности, педагогических работников учреждений дошкольного образования по теме «Организация проектной деятельности с детьми дошкольного возраста», «Организация исследовательской деятельности с детьми дошкольного возраста» и др. Серия проблемных семинаров была направлена на совершенствование профессиональных умений участников по организации исследовательской, проектной деятельности детей дошкольного возраста в учреждении дошкольного образования.

Итогом проделанной работы стало проведение неконференции для педагогических работников учреждений дошкольного образования по теме

«Организация проектной и исследовательской деятельности с детьми дошкольного возраста» в форме вебинара.

Считаем эффективной формой работы проведение семинара-практикума для специалистов и методистов Р(Г)УМК, заместителей руководителей учреждений образования, реализующих образовательные программы дошкольного и общего среднего образования по теме «Организация работы по преемственности дошкольного и I ступени общего среднего образования» с целью совершенствования профессиональной компетентности участников в организации работы по преемственности дошкольного и I ступени общего среднего образования. В ходе мероприятия педагоги актуализировали теоретические и методические аспекты организации работы по осуществлению преемственности дошкольного и I ступени общего среднего образования; расширили знания по преемственности содержания образовательных областей учебной программы дошкольного образования и содержания учебных программ предметов, изучаемых в I классе; совершенствовали профессиональную коммуникацию участников семинара-практикума.

Большое внимание уделяется мероприятиям дополнительного образования музыкальных руководителей учреждений дошкольного образования. Для них прошла серия мероприятий: семинар-практикум по теме «Формирование основ эстетической культуры средствами музыкального искусства», где участники дополнили знания о педагогических условиях формирования основ эстетической культуры средствами музыкального искусства, практическим путем освоили современные формы, методы работы по формированию основ эстетической культуры воспитанников в разных видах музыкальной деятельности; практикум по теме «Развитие танцевального творчества детей дошкольного возраста», который был направлен на повышение профессиональной компетентности музыкальных руководителей учреждений дошкольного образования в развитии танцевального творчества детей дошкольного возраста и др.

Для руководителей физического воспитания учреждений дошкольного образования провели методический практикум по теме «Обучение детей плаванию в учреждении дошкольного образования», что способствовало повышению профессиональной компетентности в обучении детей плаванию в условиях учреждения дошкольного образования, семинар-практикум по теме «Обучение детей дошкольного возраста спортивным упражнениям и элементам спортивных игр», который способствовал пополнению теоретических знаний об обучении детей дошкольного возраста спортивным упражнениям и элементам спортивных игр в условиях учреждения дошкольного образования, обогащению знаний об основных подходах к планированию физкультурных занятий по обучению детей элементам спортивных игр в рамках учебной программы дошкольного образования.

С целью повышения профессиональной компетентности воспитателей дошкольного образования учреждений дошкольного образования прово-

дился веб-квест (дистанционный марафон) по теме «Особенности организации изобразительной деятельности в учреждении дошкольного образования», мастер-класс по теме «Кинотренинг – способ педагогической рефлексии» и др.

Таким образом, методическая работа с руководителями и специалистами системы дошкольного образования в рамках их непрерывного образования разнообразна как по форме, так и по содержанию. Главное, она способствует саморазвитию педагога в процессе его личностно-профессионального роста.

*Зайцев И. С.*

Академия последиplomного образования, Минск, Беларусь

*Zaitsev I. S.*

Academy of Postgraduate Education, Minsk, Belarus

УДК 378.046.04

## **ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ В АСПЕКТЕ СОВРЕМЕННОГО СОЦИАЛЬНОГО ЗАКАЗА К ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ**

### **ADDITIONAL ADULT EDUCATION IN THE ASPECT OF CURRENT SOCIAL DEMAND FOR HIGHER SCHOOL**

*Представленные материалы отражают некоторые актуальные позиции в подходе к дополнительному образованию взрослых с точки зрения востребованности на современном этапе общественного развития.*

*Ключевые слова: дополнительное образование взрослых; повышение квалификации и переподготовка педагогических кадров; социальный заказ; профессиональное совершенствование.*

*The presented materials reflect some current positions in the approach to supplementary education from the point of view of demand at the present stage of social development.*

*Key words: additional education for adults; advanced training and retraining of teaching staff; social order; professional development.*

Дополнительное образование взрослых ориентировано на придание принципиально новой качественной направленности педагогической деятельности готовых специалистов, владеющих определенным профессиональным багажом, удовлетворяющим потребности переориентации собственных практических достижений в области предоставления адекватных образовательных услуг. Такое понимание разумеет подлинную качественность процесса образования.

С позиции эффективности повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров важен вопрос активизации эмоционального интел-

лекта, необходимого для понимания эмоционального состояния участников учебной деятельности и реализации управления собственным состоянием, что является непреложной составляющей качества образовательного процесса [2]. Это реально в условиях очной организации. В ситуации же преимущественного выбора дистанционного формата обучения эмоциональный интеллект как гарант качества получения образовательных услуг «отключен» из-за отсутствия таких существенных составляющих для адекватного осмысления новых знаний и переосмысления уже имеющихся, как открытость и диалогичность [2].

Повышение квалификации и переподготовка педагогических кадров – ведущие виды образовательных услуг для взрослых, понимаемые как самостоятельные формы совершенствования профессиональной деятельности, как необходимое продолжение основного образования, основанное на учете наличия у слушателей устоявшихся индивидуальных образовательных стереотипов. Уже достаточно сформировавшийся специалист через включение в образовательный процесс испытывает надобность адаптироваться в качественно изменившихся социальных условиях, что определяет логику понимания дополнительного образования взрослых как формы адаптации к новым условиям. Это – верно, но однобоко, поскольку лишь приспособление слушателей к образовательной данности не явится гарантом качества получения образовательных услуг. Эффективность в не меньшей мере задана будет и фактом приспособления этой данности к потребностям ее участников. Следовательно, система дополнительного образования при организации процесса предоставления услуг в качестве ориентира должна видеть и индивидуальные запросы, и социальный заказ. Такая позиция реализуема при условии постоянного переосмысления приобретенных в прошлом специальных знаний с учетом качественных дополнений не только профессионального, но и личностного потенциала педагога. В основе оптимизации процесса дополнительного образования лежит учет настоятельности повышения качества профессионального совершенствования в русле динамики социума.

Неоспорим факт перманентного накопления новых данных. Отмечается возрастание интенсивности тенденции появления на педагогическом поле качественно нового. Важно четко ориентироваться, что из всего многообразия новшеств действительно оправдано к использованию на практике. С такой позиции очевидно, что образовательный процесс субъективирован личностью преподавателя. Следует для продуцирования отбирать то, что может быть обосновано в качестве наиболее приемлемого. Актуально создание возможности в условиях дополнительного образования взрослых направленности не на краткосрочную программу (которую также следует учитывать), а, в первую очередь, на программу, ориентированную на длительный срок. Это требует отказа от простой вербализации знаний в пользу их осознания, чему поспособствует всестороннее рассмотрение и анализ

разнообразных научных позиций. Отмеченное реально при отказе от стремления к охвату самого широкого круга вопросов с выбором преподавателем именно того знаниевого спектра, который может быть актуально принят слушателями. Другими словами – выбор в пользу не количественной, а качественной стороны знаниевого багажа,

Дополнительное образование решает проблему формирования специалиста, способного индивидуально творчески актуализировать полученные знания при организации образовательного пространства в соответствие современным тенденциям педагогической деятельности. Следовательно, переподготовка и повышение квалификации – составляющие непрерывного образования, ориентированного на совершенствование профессионального багажа, приобретенного в рамках основного образования. Дополнительное образование взрослых есть продолжение решения кардинального вопроса высшей школы – подготовка профессиональных педагогических кадров через обогащение наличествующего педагогического потенциала с целью его последующей практической оптимизации [1].

Таким образом, актуализирован вопрос такой организации дополнительного образования взрослых, которая максимально обеспечит социальный заказ в высококвалифицированных специалистах.

#### **Список использованных источников**

1. *Зайцев, И. С.* Вопросы подготовки специалистов на современном этапе / И. С. Зайцев // Интеграция науки, образования и производства в профессиональной подготовке специалистов инженерно-строительного профиля: материалы междунар. науч.-практ. конф., Курск, 18–20 мар. 2015 г.: в 2 т. / под ред. А. В. Репринцева. – Курск: Изд-во ООО «Мечта», 2015. – Т. 1. – С. 354–356.

2. *Тюрина, В. А.* Эмоциональный интеллект как составляющая профессиональной компетентности курсантов высших учебных заведений МВД Украины / В. А. Тюрина // Актуальные проблемы развития вертикальной интеграции системы образования, науки и бизнеса: экономические, правовые и социальные аспекты: материалы II Междунар. науч.-практ. конф., 23–24 окт. 2014 г. / под ред. С. Л. Иголкина. – Воронеж: ВЦНТИ, 2014. – Т. 1 – С. 77–82.

*Петраков В. Н.*

Республиканский институт высшей школы, Минск, Беларусь

*Petrakov V. N.*

National Institute of Higher Education, Minsk, Belarus

УДК 378.146

## **ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ**

### **ASSESSMENT OF ADULT LEARNING OUTCOMES**

*В статье рассматриваются основные проблемы управления качеством обучения взрослых. Показаны отдельные возможности технологий мониторинга, формы оценки результатов обучения, оценка качества обучения слушателей.*

*Ключевые слова: дополнительное образование взрослых; оценка качества обучения; анкетирование; тестирование.*

*The article deals with the main problems of quality management of adult education. Some possibilities of monitoring technologies, forms of evaluation of learning outcomes, evaluation of the quality of students' learning are shown.*

*Key words: additional adult education; assessment of the quality of training; questionnaires; testing.*

Управление качеством образования в системе дополнительного образования взрослых (СДОВ) возможно, если педагогический контроль и оценка базируются на теории квалиметрического мониторинга и теории педагогических измерений. В ходе педагогической диагностики выявляются и изменяются различные характеристики личности обучающихся и определяется состояние образовательного процесса.

Для первичной диагностики слушателей СДОВ можно использовать программы компьютерного тестирования, целью которых является определение запросов, индивидуальных особенностей личности, уровень базовых знаний по профилю повышения квалификации, удовлетворенность слушателей обучением. С учетом полученных результатов, легко адаптировать программу обучения слушателей, предложить соответствующие психолого-педагогические рекомендации для ППС, сформировать подгруппы «по интересам» в рамках учебной группы и др.

Объективной оценкой, очевидно можно считать степень адаптации слушателей к условиям учебы, удовлетворенность обучением и пребыванием в учреждении дополнительного образования, уровень сформированных компетенций слушателя, который проявится в квалификационном или карьерном росте. Однако проследить дальнейшие успехи или карьерный рост слушателей не реально. Это значительно затрудняет разработку методик обобщенной оценки результатов обучения в процессе повышения квалификации или переподготовки слушателей.

Согласно андрагогического принципа, развитие образовательных потребностей обучения взрослых более эффективно, если:



во-первых, оценивание результатов обучения осуществляется путем выявления реальной степени освоения учебного материала и определения той информации, без освоения которой невозможно достижение поставленной цели обучения;

во-вторых, процесс обучения строится в целях формирования у обучающихся новых образовательных потребностей, конкретизация которых осуществляется после достижения определенной цели обучения.

Следовательно, в обучении взрослых следует предоставлять учащимся возможность самим оценивать свои результаты и делать профессиональные выводы. Подобная работа позволяет более грамотно корректировать учебный процесс и делает обучение более эффективным.

Что можно оценивать? Технологию обучения, работу преподавателя, ожидания обучающегося, средства обучения и другие аспекты всего учебного процесса. Результаты оценки могут использоваться для внедрения новых технологий преподавания, для улучшения планирования, для отчета, для решения о финансировании, для информации общественности о программе обучения, для определения того, работает ли новый метод или средство обучения.

В зависимости от целей диагностики можно предложить следующие основные типы оценивания качества обучения: по продолжительности (текущее, итоговое); по характеру результатов (сравнение со стандартом или эталоном согласно программы обучения); по перспективе (выявление достижений, пробелов и др.).

На практике, как правило, оценка качества обучения слушателей осуществляется на основе учета замечаний и предложений участников образовательного процесса (анкетирования) или их тестирования.

Самой распространенной формой оценки результатов обученности является анкета для сбора информации, при этом основные критерии оценки качества обученности слушателей выступают как:

- сформированность (несформированность) комплекса мотивов профессионального самосовершенствования;
- совпадение (несовпадение) профессиональных потребностей и запросов;
- профессиональная компетентность (некомпетентность);
- адекватная (неадекватная) профессиональная самооценка.

Анкета используется дифференцированно. Респондент сам оценивает значимость вопроса или суждения. Представленные данные в числовой форме (баллах) дают основу для проведения анализа и сравнений. Оценка подкрепляется информацией удовлетворенности обучением.

Содержание контрольно-измерительных материалов включает три компонента: целесообразность, содержание, валидность. Отбор содержания теста связан с оценкой его содержательной валидности. Валидность тестов, в свою очередь, обеспечит научное планирование содержания контрольно-

измерительных материалов. В отличие от содержания традиционных средств контроля, которые в основном создаются на основании опыта педагога, содержание теста имеет четкую целевую направленность на высокое качество.

Как создать педагогический измеритель, обеспечивающий научно-обоснованный контроль? Какие знания и умения следует оценивать у обучаемых? Какую систему показателей и критериев оценки качества обучения можно использовать и как шкалировать полученные результаты? Эти и другие вопросы сегодня волнуют разработчиков тестов.

В тестировании используется несколько форм стандартизации. По мнению большинства тестологов, тип теста определяет степень педагогического воздействия на испытуемого, задает замысел контроля. Для этого при подготовке тестов используется ряд методических приемов таких, как однородность формулировок, противоположность ответов, способы кумуляции, фасетность, импликацию и сочетание этих и других приемов в одном и том же задании. Общий замысел контрольно-оценочной системы состоит в создании совокупности методик, процедур, измерителей, контрольно-измерительных материалов, компьютерных программно-педагогических средств контроля. Более эффективны такие тесты, как:

- критериально-ориентированные (система заданий, позволяющая измерить уровень учебных достижений относительно полноты объема знаний, умений и навыков слушателя);
- аттестационные (система заданий для определения степени обученности слушателя по данной дисциплине, курсу, теме);
- тесты достижений (контрольные задания, моделирующие профессиональную деятельность для определения компетенций слушателя).

На практике чаще применяют авторские тесты для текущего контроля знаний, стандартизированные тесты для массовых проверок учебных достижений и тесты для итоговой аттестации слушателей.

Оценка удовлетворенности обучения слушателей проводится для достижения следующих основных целей:

- получить наглядное представление и довести до руководства информацию об уровне качества обучения слушателей;
- разработать корректирующие и предупреждающие действия по устранению явных и потенциально возможных несоответствий в обучении;
- улучшить качество образовательных услуг с учетом требований обучающихся.

Показатель удовлетворенности учебной деятельностью дает возможность оценить уровень функционирования учреждения дополнительного образования взрослых, определить траекторию управления качеством учебного процесса, имеет практическое значение и вырастает в научно-практическую задачу.

Сложность разработки методов диагностики уровней запросов слушателей состоит в том, что обычно отсутствует достоверная и полная информация о конечных результатах их деятельности во время обучения.

Применительно к системе дополнительного образования взрослых система мониторинга призвана способствовать обеспечению, улучшению и поддержке необходимого качества во всех сферах деятельности учреждения дополнительного образования взрослых в соответствии с предъявленными требованиями к качеству обучения. Оценивание качества образовательного процесса будет достоверным, если в нем примут участие все заинтересованные стороны: слушатели, ППС, учебно-вспомогательный персонал, руководители факультетов, кафедр и других структурных подразделений обеспечивающих реализацию образовательных программ обучения [1].

Выводы полученные по результатам мониторинга, носят рекомендательный и консультативный характер. На основании этой информации возможно: осуществить перспективное планирование, а также управление качеством учебного процесса; наметить стратегию взаимодействия ППС и слушателей; улучшить качество образовательных услуг с учетом требований слушателей; разработать направления развития факультетов, кафедр; повысить конкурентоспособность учреждения образования как на внутреннем, так и на внешнем рынке. Не менее важно и то, что благодаря полученным сведениям все участники образовательного процесса в качестве приоритетных и конкретных мер имеют возможность стремиться к самосовершенствованию и поиску современной, более эффективной культуры высококачественной педагогической деятельности в учреждении дополнительного образования взрослых.

#### **Список использованных источников**

1. *Петраков, В. Н.* Удовлетворенность учебной работой в ИПК: планирование, результат / В. Н. Петраков // Кіраванне ў адукацыі. – Минск, 2007. – № 9. – С. 49–57.

*Romanchik N. V.*

Республиканский институт высшей школы, Минск, Беларусь

*Romanchik N. V.*

National Institute of Higher Education, Minsk, Belarus

УДК 316.66:378.126

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОЗДАНИЯ ПОЗИТИВНОГО ИМИДЖА ПЕДАГОГА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ**

## **PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF CREATING A POSITIVE IMAGE OF A TEACHER OF HIGHER EDUCATION**

*В статье рассматриваются некоторые аспекты и психологические механизмы формирования позитивного педагогического имиджа.*

*Ключевые слова: имидж; социальный стереотип; ошибки восприятия; позитивный управляемый имидж.*

*The article examines some aspects and psychological mechanisms of the formation of a positive pedagogical image.*

*Key words: image; social stereotype; errors of perception; positive managed image.*

Актуальность изучения феноменологии имиджа, механизмов формирования, закономерностей его развития и управление имиджем преподавателя высшей школы и имиджем высших учебных заведений определяется задачами, которые ставят перед нами современные реалии. Социально-экономические изменения на рынке образовательных услуг требуют повышения репутации вузов и ценности педагогического труда, повышения конкурентоспособности как учреждений высшего образования в целом, так и их отдельных структур, а также представителей этих организаций. Позитивный управляемый имидж педагогов является одним из важнейших условий конкурентного преимущества самих образовательных учреждений.

Исследования проблемы имиджа ведутся давно специалистами в различных областях науки, хотя несомненное преимущество в этом процессе имеют психология и социология. Целый ряд ученых исследует различные аспекты данного понятия. Среди современных исследователей можно назвать такие имена, как В. М. Шепель, Е. Н. Богданов и В. Г. Зазыкин, В. В. Белобрагин, С. А. Аминтаева, Е. А. Бекетова, В. Л. Бозаджиев, Т. В. Бусыгина, М. А. Варданян, Л. Ю. Донская, А. А. Калужный, Е. А. Петрова, О. Ю. Попова, Е. Ю. Сысоева, Ю. В. Сорокопуд, В. Н. Черепанова, И. П. Чертыкова. Исследования в области педагогической имиджологии показывают, что имидж является не просто педагогической компетенцией, инструментом общения и педагогического влияния, но и неотъемлемой частью имиджа образовательного учреждения.

В современном понимании имидж – это сложившийся в массовом сознании и имеющий характер стереотипа эмоционально-окрашенный образ кого-либо или чего-либо, «целенаправленно формируемый образ (какого-либо лица, явления, предмета), призванный оказать эмоционально-психологическое воздействие на кого-либо в целях популяризации, рекламы и т. п. В основе имиджа лежит формальная система ролей, которые человек играет в своей жизни, дополняющаяся чертами характера, интеллектуальными особенностями, внешними данными, одеждой и т. п. Имидж формируется как на основе реального поведения индивида, так и под влиянием оценок и мнений других людей. При формировании имиджа реальные качества человека тесно переплетаются с теми, которые приписываются ему окружающими» [2]. Имидж – образ-представление человека глазами других людей, целый спектр стереотипов, закрепившихся за нашей личностью в сознании людей, а также собственное представление о себе, которое способно передаваться окружающим.

Следовательно, сам феномен имиджа является результатом социально-го восприятия, относится к группе социально-психологических феноменов

и отражает подверженность человека социальному влиянию и стереотипам, бытующим в данной социальной группе.

Понятие «социальный стереотип» одним из первых зафиксировал в научной литературе У. Липпман, полагая, что человек, осуществляя себя в мире, прежде всего, создает в своем сознании упрощенную модель этого мира, состоящую из стереотипов [3, с. 61]. «По большей части, – писал У. Липпман, – Вместо того, чтобы сначала увидеть, а потом определять, мы, напротив, сначала определяем, а потом видим, мы замечаем только то, что уже сформулировано для нас нашей культурой, причем воспринимаем это замеченное в форме стереотипов своей культуры».

Стереотипы создаются в сознании годами на основе опыта человека и представляют собой упрощенное стандартизированное представление об ожидаемом поведении. Социальные стереотипы имеют объективную природу и представляют собой мыслительный материал, на котором строится массовое сознание. Причем они могут быть как позитивными, так и негативными, и всегда оказывают влияние на принятие решения. Стереотипы способствуют необъективному восприятию объекта и могут выступать в качестве установок. Установки представляют собой готовность, предрасположенность личности или некой социальной группы реагировать определенным образом на те или иные явления действительности. Имидж подвержен влиянию различных групповых стереотипов и зачастую выстраивается на их основе либо сам выступает в форме социального стереотипа. В свою очередь, уже сформированный имидж выступает в роли некой изначальной готовности людей воспринимать конкретного человека определенным образом. Зачастую имидж создается с целью формирования в массовом сознании определенного отношения к объекту. Он может сочетать как реальные свойства объекта, так и несуществующие, помогает потребителям идентифицировать данный объект и выделять его среди многих других на рынке, позволяет формировать привязанность к объекту. Поэтому особое значение в процессе формирования имиджа приобретает понимание факторов и механизмов, влияющих на этот процесс.

Создание привлекательного позитивного образа требует обращения к вопросам социальной перцепции, аттракции, атрибуции, фасцинации, самомониторинга, рефлексии, идентификации, самопрезентации, управления впечатлением.

В. В. Белобрагин определяет социальные стереотипы, имеющие отношение к деятельности педагога, «как устойчивые представления по отношению к особенностям профессиональной деятельности, компетентности и успешности педагога: стилю работы, статусу, опыту и др., а также особенностям внешнего облика (костюм, прическа, невербальные коммуникации и пр.), социального поведения, представления о половозрастных различиях и др.» [1, с. 170].

В условиях дефицита информации в процессе формирования имиджа активизируются эффекты восприятия. Это типичные искажения, т. е. ошибки восприятия, которые оказывают существенное влияние на создание образа. К ним можно отнести эффект ореола (состоит в том, что общее впечатление о человеке переносится на оценку его неизвестных качеств), эффект первичности (фиксация и переоценка первой информации о человеке) и последнего впечатления (последняя информация кажется наиболее важной). В основе данных эффектов лежат неосознаваемые механизмы оценивания. Эффект красоты (внешне более привлекательному человеку приписывается больше положительных черт), новизны (запоминается последняя информация о знакомом, становится объективно наиболее значимой), эффект предубеждения, эффект проецирования (другому человеку приписываются по аналогии с собой свои собственные качества, черты, эмоциональные состояния), эффект авторитета (обусловлен механизмом стереотипизации). Также на имидж могут оказать существенное влияние эффект каузальной атрибуции (склонность человека объяснять свое поведение ситуационными факторами, а поведение других – личностными), эффект повторения (то, что повторяется, воспринимается как привычное, близкое, вызывающее доверие), эффект социального контекста, феномен предположения о сходстве.

Следует отметить, что работа педагога над своим имиджем включает в себя не только учет процессов социальной перцепции и коммуникации, но и предполагает самостоятельную активную деятельность по преобразованию своей «Я-концепции» и развитию профессиональных и личностных качеств. Формирование и удержание позитивного имиджа – процесс длительный, требующий иногда огромных усилий. Каким бы компетентным специалистом ни был преподаватель, он должен создавать собственный имидж, постоянно совершенствуя свои личностные и профессиональные качества, учитывая изменения, происходящие в обществе.

Создание привлекательного, позитивного образа педагога высшей школы становится важнейшим условием конкурентного преимущества любой рекламной кампании в сфере образовательных услуг. Учитывая необходимость формирования и повышения уровня имиджевой педагогической компетентности, считаем целесообразным введение в программу повышения квалификации и переподготовки учебного курса «Управление личным имиджем» для преподавателей и управленцев высшей школы, составляющих нематериальный имиджевый ресурс вузов.

#### **Список использованных источников**

1. *Белобрагин, В. В.* Имидж педагога как феномен социального восприятия и стереотипа / В. В. Белобрагин // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований.* – 2018. – № 7. – С. 167–170.
2. *Бим-Бад, Б. М.* Педагогический энциклопедический словарь / Б. М. Бим-Бад. – М., 2002. – 103 с.
3. *Липпман, У.* Общественное мнение / У. Липпман; пер. с англ. Т. В. Барчунова; под ред. К. А. Левинсон, К. В. Петренко. – М.: Ин-т Фонда «Общественное мнение», 2004.

4. Перельгина, Е. Б. Механизмы функционирования имиджа как феномена интер-субъектного взаимодействия / Е. Б. Перельгина. – М., 2003; Понятие «имидж» в сопоставлении с другими сходными понятиями // Известия Академии имиджелогии / под ред. Е. А. Петровой. – М.: РИЦ АИМ, 2005. – Т. 1. – С. 31–50.

*Ротмирова Е. А.*

Минский областной институт развития образования,  
г. Минск, Беларусь

*Rotmirova E. A.*

Minsk regional Institute of education development, Minsk, Belarus

УДК 378.12

## **СПЕЦИФИКА СОВРЕМЕННОГО ПОНИМАНИЯ СПЕЦИАЛИСТАМИ ОБРАЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **SPECIFICS OF MODERN UNDERSTANDING OF INNOVATIVE PROJECT ACTIVITY BY EDUCATION SPECIALISTS**

*В статье раскрыта специфика современного понимания специалистами образования инновационной проектной деятельности как культурной практики обоснования безаналоговых замыслов и нормируемого достижения эффективных результатов решения проблем.*

*Ключевые слова: инновационная проектная деятельность; специалисты образования; культурная практика, аналоговые и безаналоговые проекты.*

*The article reveals the specifics of modern understanding of innovative project activity by education specialists as a cultural practice of substantiating tax-free plans and normalized achievement of effective results in solving problems.*

*Key words: innovative project activities; educational specialists; cultural practices, analog and non-analog projects.*

На современном этапе социокультурного развития актуальным условием, обеспечивающим продуктивность системы образования, выступает его понимание как проектируемого, позволяющего не только объективно оценивать и задействовать уровень достижений его субъектов с учетом их индивидуального потенциала, но и осознавать границы и степень привлечения традиционного и инновационного опыта для обеспечения устойчивых, рациональных решений настоящего, будущего и во имя будущего. В этой связи, полагаем, что необходима разработка проектных механизмов, адекватных задачам будущего, направленных на вовлечение потребителей образования в принятие стратегических и тактических решений [1], организующих содержание работы в направлении построения и ситуативной модернизации культурно-ориентированного, продуктивного процесса освоения нового опыта, овладения инновациями как техниками не столько для поддержки устоявшихся схем и решений устойчивых актуальных проблем, а работаю-

щими в новых активных режимах от предвидения, обоснования, программирования и реализации эффектов для пользы осмысленного будущего.

Безусловно, именно с непрерывной дополнительной образовательной практики взрослых важно рассматривать инновационную проектную деятельность в ряду глобальных проблем, без изучения которых невозможно развитие современного социума. Профессиональная деятельность педагогов как специалистов образования будет неполноценна, если она базируется только на воспроизводстве однажды усвоенных знаний и традиционных способов деятельности [3]. Вместе с тем, инновационная деятельность как что-то новое и нестандартное не всегда правомерно объединяется с проектной. Заметим, проектирование уже по своей сути содержит новацию. Этот процесс всегда запускается, если есть проблема и не имеется в традиционном пространстве механизмов действенного её решения. Но это необходимо обосновать и внести глубоко доказательные примеры. Они могут быть разные (отсутствие временных или материально-экономических ресурсов, инициаторов, условий работы и т. п.). Запуск инновационного проекта как своеобразного стартапа (здесь и сейчас) всегда требует особого компетентного рассмотрения специалистами-проектировщиками образовательных практик. Решение же устоявшихся образовательных вопросов (безусловно, актуальных), таких как: развитие творческих способностей, коммуникативных способов деятельности, интеграции субъектов или процессов, профессиональной ориентации, информационного пространства не всегда требует проектных механизмов. Достаточно статуса инновационной разработки (если есть новация) с развернутой системой описания в логике образца рекомендуемого «опыта педагогической деятельности». В инновационном проекте важна абсолютно новая идея, не имеющая аналогов.

Необходимо понимать, что «проект» – это не описание накопленного опыта или плана будущей деятельности. Это, прежде всего, рецепт или инструкция, предписывающие действенное, своевременное, осмысленное разрешение противоречий или проблем в программно-тектоническом режиме, а не «долгоиграющая мелодия» для поднятия настроения или включения в игру, дополнительного запуска вяло текущих образовательных процессов. В этой связи зачастую как инновационные, так и экспериментальные проекты представляют собой образцы инновационных и исследовательских разработок, хотя и имеющих поэтапное планирование, программу, ресурсное обеспечение. Проблема в том, что по уровню они чаще соответствуют не модернизационному, безаналоговому, а чисто аналоговому образовательному, учебному типу проектирования (проектные задания, проекты по образцу-аналогу, поисковые проекты). Полагаем, что только безаналоговые авторские, творческого уровня проекты выступают как культурные инновационные образцы высшей степени осмысленности, предписательной рецептурности, реалистичности и внедряемости, устойчивости и перспективности. В них должны содержаться вариативно представленные програм-



мируемые культурные образы решений систематизации прошлого для настоящего и будущего, стабилизации и совершенствования, корректирования настоящего во имя будущего, прогнозирования успешного и устойчивого будущего.

И хотя, как показывает практика одной из эффективных технологий в реализации задач образования взрослых, развития компетентности педагога выступает проектирование, а за последний период времени в сфере образования объем проектных работ значительно вырос, специалисты учреждений всех уровней активно развивают свои проектировочные способности, инновационное педагогическое проектирование не вышло на высший уровень своей культурной нормирующей значимости. Инновационная проектная деятельность не применяется как культурная практика обоснования безаналоговых замыслов и нормируемого достижения эффективных результатов решения проблем. Необходимый эффект будет достижим при условии нормирования, реализации образовательных ситуаций и частных траекторий движения, управлении ими. Совокупность этапов реализации проектирования характеризует систему организации, регулирования и управления. Как культурная практика она обеспечит кооперацию, соуправление субъектами образования. Это означает, что проект является залогом успешного решения проблем.

Очевидно, что именно в ходе образовательных практик дополнительно образования для педагогов должны быть раскрыты сущностные механизмы всех проектных действий от аналоговых до безаналоговых инновационных. Проектирование они должны научиться включать в организуемое и эффективно управляемое пространство своей деятельности именно как культурную практику обоснованной реализации желаемого профессионального будущего. Главным ориентиром на методологическом уровне призван выступить проектный подход (принципы универсальности культурных практик деятельности, продуктивного творчества, гармонии деятельности, культурного программирования, презентационной активности, изобразительной моделируемости и визуализации) обеспечивающий возможностями всестороннего рассмотрения разнообразных механизмов и ситуаций образовательного со- и взаимодействия. Тем самым, специалистам образования будет гарантирован выход в позицию проектировщиков, создателей и реализаторов образцов культуры. На основе проектного разрешения своевременно выявляемых проблемных ситуаций возможно саморазвитие, самоактуализация, самосовершенствование, осознание возможности самопроектирования культурного образа себя и реализуемых образовательных процессов относительно изначально построенной и изобразительно зафиксированной модели развития. Проектная деятельность предстанет как всесторонне развивающий процесс, способствующий в условиях открытости и творчества, исследования и прогнозирования, целеполагания и изображения, моделирования и модулирования, конструирования, технологизации

и продуцирования, презентирования и рекламирования, имиджирования и транслирования присвоению проектной компетентности. Ссылаясь на позицию исследователей [2], обосновываем уровни проектной компетенции: познавательный (опыт познания проектирования); репродуктивный (опыт репродуктивного проектирования); репродуктивно-творческий (опыт поискового проектирования); творческий (опыт творческой проектной деятельности); эмоционально-ценностный (опыт эмоционально-ценностного отношения к проектированию).

Отмеченное означает, что основная цель присвоения педагогом проектной компетентности заключается в том, чтобы обеспечить присвоение проектного опыта решения профессиональных задач. Полагаем, будет возможен переход педагогического управления выявлением и практикой решения проблем в самоуправление этим процессом через достижение проектных задач, понимание специалистом образовательной статусности и уровня проектирования относительно ее авторской и безаналоговой инновационности. А это означает, что управляемый процесс призван способствовать развитию педагогов и сам зависеть от степени их развития. Тем самым проектирование реализуется через соотношение новых идей со значимым эталоном, подвижность проектировочных позиций. Это возможно в ходе самостоятельной культурной практики и через содейтельность как организационно-управленческое взаимодействие, когда на уровне проектных заданий (упражнений, задач) развивается начальный проектировочный опыт, а далее – совместно и самостоятельно реализуется на уровне проекта по образцу-аналогу в позиции самоорганизующего субъекта. Проектируя на уровне поискового проекта педагоги раскрывают позицию саморегулирующего инновацией субъекта. Только на последующих этапах запускается авторское проектирование в позиции самоуправляющего своей деятельностью. Через универсальную культурную практику узаконивается возможность реализации открытого диалога проектировщиков деятельности, в котором решение одних задач приводит к открытию других.

Таким образом, глубоко осмысленный процесс инновационного проектирования должен выступить как культурная акция, получающая необходимую устойчивость в результате интегрирующих действий по осмыслению глубины и освоению практики внедрения инноваций, направленная на преобразование профессиональной педагогической действительности посредством ценностно-эмоционального самоопределения специалистов образования, изменения собственных традиционных установок и формирующая авторскую позицию их как проектировщиков-новаторов. Важность данного замысла обусловлена социальным заказом на конкурентоспособного, активного, самодостаточного педагога, который способен с помощью современных устойчивых и рациональных средств направлять проектный взгляд на разрешение проблем и развития перспективных инновационных идей современной образовательной практики.

### Список использованных источников

1. Бочкарёв, В. И. Теория и практика демократизации управления общим образованием в России: монография / В. И. Бочкарёв. – Челябинск: Взгляд, 2007. – 300 с.
2. Краевский, В. В. Общие основы педагогики: учеб. для студентов высших учебных заведений / В. В. Краевский. – М.: Академия, 2003. – 256 с.
3. Стратегический менеджмент в образовании: учебно-методический комплект материалов для подготовки тьюторов. – М.: АПК и ППРО, 2007. – 76 с.

*Смолячкова Ю. А.*

Академия управления при Президенте Республики Беларусь,  
Минск, Беларусь

*Smolyachkova Y. A.*

Academy of Public Administration under the Aegis of the President  
of the Republic of Belarus, Minsk, Belarus

УДК 316.628

## ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

## THE MAIN ASPECTS OF MOTIVATION OF CIVIL SERVANTS IN THE CONDITIONS DIGITAL TRANSFORMATION

*В статье раскрыта система мотивации профессиональной деятельности государственных служащих в условиях цифровой трансформации.*

*Ключевые слова: мотивация; мотивы; цифровая трансформация; государственные служащие; профессиональная деятельность.*

*The system of professional activities motivation for the civil servants in the conditions of digital transformation is revealed.*

*Key words: motivation; motives; digital transformation; civil servants; professional activity.*

Цифровая трансформация предполагает необходимость создания современного механизма мотивации профессиональной деятельности государственных служащих. Новому цифровому рынку труда должен соответствовать и кадровый состав работников. Несомненно, требования к каждому работнику, как и коллективу в целом, в современных условиях возрастают. В связи с этим существует необходимость разработки необходимых современных и действенных методов мотивации и стимулирования государственных служащих.

Мотивация – это внутренний процесс сознательного и самостоятельного выбора той или иной модели поведения, определяемой комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов для удовлетворения своих потребностей [2, с. 5].

Выделяют основные принципы совершенствования системы мотивации в условиях цифровой трансформации:

1. Персонализация. Индивидуальный подход к каждому работнику и учет его потребностей по изменению имеющегося рабочего пространства.

2. Открытость. Система мотивации должна быть понятной каждому работнику государственного органа и организации.

3. Непрерывная обратная связь, а именно налаживание гибкой системы коммуникаций с работниками, основанной на учете потребностей и интересов коллектива [5].

Цифровизация экономики и общества требует от системы мотивации настройки на раскрытие личных качеств и способностей человека умения критически мыслить, способности работать в коллективе, инициативности, упорства, коммуникабельности. В следствие этого возникает необходимость коррекции системы мотивации на основе достижения баланса между методами материального стимулирования и методами, открывающими возможность самореализации работников, роста их заинтересованности в работе и получении не только материального, но и морального удовлетворения от трудовой деятельности.

Мотивация определяет побудительный выбор государственными служащими различных типов поведения и становится одним из важнейших элементов управления. Если учитывать, что побуждает человека к действиям, к чему он стремится, можно построить управление трудовой деятельностью государственного служащего таким образом, что он будет выполнять свои обязанности наиболее результативно и наилучшим образом [1, с. 202].

Так, в системе мотивации государственных служащих выделяют следующие основные мотивы.

*Мотивы обеспечения* связаны с уровнем и составом материального вознаграждения работника: заработная плата, различные бонусы, надбавки, поощрения, компенсации, доплаты к отпускам, оплата учебы и др. Эти стимулы – важнейшая составляющая в любой системе мотивации, позволяющая удовлетворять практически весь комплекс материальных и некоторых духовных потребностей человека [6, с. 62].

Данный вид стимулирования профессиональной деятельности считается, как правило, одним из самых эффективных. Материальные стимулы повышают инициативу работников, увеличивают уровень удовлетворенности от работы и др. [4, с. 30].

*Мотивы, ориентированные на общественное признание и высокую оценку со стороны других членов общества.*

Осознание своего вклада в достижение нужных результатов является сильным мотиватором. Это рождает авторитет и профессиональное признание, а они не менее важны для работника государственного аппарата, как и заработная плата [6, с. 63].

*Мотивы причастности к процессу государственного управления, к решению важных дел регионального или государственного уровня.*

Данные мотивы предполагают решение значимых для государства и социума задач, высокую степень ответственности за принимаемые решения, возможность приносить большую пользу обществу и государству и др.

*Мотивы внутренней удовлетворенности от выполняемых обязанностей и их статусность* составляют: интересная и содержательная работа, возможность полной реализации своего потенциала, включая знания, умения и навыки, престижность. Сюда же нужно отнести и такие немаловажные факторы, как перспектива выбора модели профессионального поведения, профессиональная свобода, принятие управленческих решений, возможности профессионального и карьерного роста.

В настоящее время требования, предъявляемые цифровой трансформацией к уровню квалификации большинства работников, являются причиной появления новых вызовов, стоящих перед системой профессионального образования:

- быстрое устаревание знаний;
- потребности высококвалифицированных специалистов в крайне большом объеме знаний, часто относящихся к различным специальностям;
- изменение структуры экономики, затрудняющее адекватное прогнозирование потребностей в подготовке кадров, а также вызывающее необходимость периодической переподготовки и повышения квалификации без отрыва от трудовой деятельности (в том числе посредством дистанционного обучения);
- необходимость в освоении навыков уверенной профессиональной работы с современными информационно-коммуникационными технологиями;
- важнейшими компетенциями становятся умение самостоятельно осваивать новые знания, критически осмысливать получаемую информацию, работать с большими информационными потоками.

Цифровая трансформация стимулирует работников получать дополнительные компетенции, так как все больше возникает необходимость и потребность в умении и владении навыками применения автоматизированных информационных технологий. Это прежде всего связано с тем, что развитие цифровых технологий неизбежно приводит к увеличению «информационной емкости» управленческой деятельности, необходимости обрабатывать возрастающие объемы данных [3].

Так, обучение каждого государственного служащего должно носить постоянный характер, осуществляться в течение всей его профессиональной деятельности с целью обновления знаний, полученных в результате «базового» образования, и обретения новых знаний, которые он будет использовать в своей деятельности.

Непрерывность профессионального развития обеспечивается сочетанием следующих основных видов обучения: подготовки, переподготовки и повышения квалификации, стажировки, самообразования. Такие виды обучения имеют практическую эффективность и оптимальное правовое регулирование.

*Мотивы комфортности, социальных и профессиональных удобств при выполнении служебных обязанностей.*

Важным аспектом в профессиональной деятельности государственных служащих является создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе, характерными чертами которого является открытость, доверие, честность при выстраивании взаимоотношений в коллективе, отсутствие конфликтных и стрессовых ситуаций, взаимопомощь и взаимопонимание между коллегами по работе, здоровая конкуренция и др. [6, с. 63].

Таким образом, цифровая трансформация предоставляет новые возможности повышения эффективности профессиональной деятельности государственных служащих посредством стимулирования и мотивации.

#### **Список использованных источников**

1. *Абрамова, Н. М.* Мотивация как фактор повышения эффективности труда государственных служащих / Н. М. Абрамова // Вестник Финансового университета. – 2008. – № 3. – С. 201–207.
2. *Бекмурзиева, Х. М.* Мотивация деятельности государственных гражданских служащих как средство повышения эффективности государственной гражданской службы / Х. М. Бекмурзиева // Государственной и муниципальное управление. – 2018. – № 4(22). – С. 4–9.
3. *Богуш, В. А.* Цифровая трансформация высшего образования / В. А. Богуш // Цифровая трансформация образования: материалы науч.-практ. конф., Минск, 30 мая 2018 г. / Министерство образования Республики Беларусь; редкол. В. А. Богуш [и др.]. – Минск, 2018. – С. 450–453.
4. *Варавкина, Я. Г.* Трудовая мотивация государственных служащих // Актуальные вопросы развития современного общества / Я. Г. Варавкина // Актуальные вопросы развития современного общества: сб. науч. ст. VII Междунар. науч.-практ. конф., Курск, 13–14 апр. 2017 г. / Юго-Западный ун-т. – Курск, 2017. – С. 29–32.
5. *Козлова, О. А.* Особенности мотивации работников в условиях формирования цифровой экономики [Электронный ресурс] / О. А. Козлова, Е. А. Селезенева // Режим доступа: [http://progress-human.com/images/2018/Tom4\\_10/Kozlova.pdf](http://progress-human.com/images/2018/Tom4_10/Kozlova.pdf). – Дата доступа: 07.06.2020.
6. *Петрович, М. В.* Госслужба: мотивы и стимулы / М. В. Петрович // Белорусская думка. – 2018. – № 3. – С. 60–66.

*Тимашкова Л. Н.*

Белорусский государственный педагогический университет  
имени Максима Танка, Минск, Беларусь

*Timashkova L. N.*

Belarusian State Pedagogical University named after Maxim Tank,  
Minsk, Belarus

УДК 37.018.46-051

## **ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ УЧИТЕЛЕЙ: АКСИОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

### **TEACHER DEVELOPMENT: AXIOLOGICAL ASPECTS OF PEDAGOGICAL INTERACTION**

*В статье затрагиваются аксиологические аспекты педагогического взаимодействия в системе образования взрослых.*

*Ключевые слова: образование взрослых; повышение квалификации; педагогическое взаимодействие; ценность.*

*The article addresses the value aspects of pedagogical interaction in the adult education system.*

*Key words: adult education; professional development; pedagogical interaction; value.*

Образование взрослых эклектично по своей сути. Образовательные проекты для взрослых разнообразны. Повышение квалификации рассматривается как дополнительное профессиональное образование, направленное на обновление, углубление знаний, развитие профессиональных умений и навыков. Повышение квалификации может рассматриваться не только как развитие профессиональной деятельности педагога, но и как развитие способности педагогических кадров к самоэффективности, самореализации и самосовершенствованию.

Образование взрослых является особым социальным институтом, к числу основных функций которого относятся:

- культурно-историческая (адаптация и передача новым поколениям взрослых накопленного опыта, знаний, нравственных и культурных ценностей);
- социальная (вовлечение индивида в общественную жизнь, процесс его социализации, формирования и развития личности);
- социально-экономическая (подготовка функционально-грамотных работников для постоянно изменяющегося рынка труда, формирование соответствующих интеллектуальных ресурсов).

Повышение квалификации учителей предполагает механизмы самообразования, дистанционное образование, интеллектуализацию и интенсифи-

кацию содержания образования посредством использования традиционных и нетрадиционных методов обучения и информационно-коммуникационных технологий.

Образование для взрослых – это творческий процесс, основанный на использовании взрослыми людьми своего опыта, особенностей образа жизни, профессиональной среды, возможностей для реализации нестандартных задач. Одной из важнейших проблем образования взрослых является проблема взаимоотношений, взаимодействия субъектов образовательного процесса. Она обуславливает специфику образовательной деятельности внутри таких подсистем как школа взросления, учреждения повышения квалификации, альтернативные системы образования.

Требование к педагогу XXI в. сегодня определяется развитием гибких умений, навыков и качеств: компетенции целеполагания; принятия нестандартных решений; способность к критическому, креативному мышлению; умение самостоятельно учиться в течение жизни, эмоциональный интеллект, лидерские качества и навыки управления временем.

Требования к современному педагогу как специалисту в аспекте продуктивного педагогического взаимодействия сегодня диктует цифровое общество, информационное взаимодействие людей. Ему необходимы теоретические знания в области:

- технологий достижения профессионального мастерства и повышения личностной эффективности; технологий продуктивного педагогического общения;
- практические умения:
  - целеполагания и проектирования программ саморазвития;
  - тайм-менеджмента и стресс-менеджмента;
  - использования цифровых технологий как инструмента самосовершенствования, самопрезентации и продвижения;
  - продуктивной коммуникации и сотрудничества, командной работы, проявления лидерства;
  - креативного решения проблем и продуктивной организации работы коллектива;
  - коммуникативного саморазвития, самоэффективности;
  - осуществления рефлексии результатов собственной профессионально-педагогической деятельности и др.

Профессиональная компетентность андрагога включает управленческую и психолого-андрагогическую компетентность. Управленческую компетентность формируют теоретические знания и практические умения преподавателя, базирующиеся на знаниях теоретических основ организации деятельности образовательных учреждений, особенностей развития взрослых людей в системе непрерывного образования и др. Андрагогу необходимы знания теории, методики и технологии работы со взрослыми, основ андрагогического менеджмента (основ управления, этики и психологии ру-



ководства), а также организаторские, психологические, коммуникативные умения. Психолого-андрагогическую компетентность формируют знания андрагогики, педагогики и психологии, владение интроспекцией социально-педагогического профессионализма (самоконтроль, самокритичность, саморегулирование, самопрогнозирование, самооценка, самоанализ).

В психологии под взаимодействием понимают процесс непосредственного или опосредованного воздействия объектов (субъектов) друг на друга, порождающий их взаимную обусловленность и связь. Педагогическое взаимодействие обладает признаками: предметностью, эксплицированностью, ситуативностью, рефлексивной многозначностью [1, с. 5].

Большое внимание уделяется факторам, определяющим особенности взаимодействия преподавателя-андрагога и слушателя – взрослого специалиста, человека, имеющего определенный жизненный и трудовой опыт, социально-коммуникативную компетентность.

Показателями сформированности социально-коммуникативной компетентности взрослого специалиста являются: нравственно-психологическая ответственность, способность решать профессиональные задачи на основе социальных, гуманитарных, культурологических наук; коммуникативно-организаторские умения, коммуникативный самоконтроль, коммуникативные качества речи, эмпатия, коммуникативная рефлексия.

Позиция преподавателя «над» (слушателями), позиция «всезнающего», монологическая форма изложения материала, снижает эффективность обучения взрослых. Слушатели, с большим опытом работы, имеют достаточный объем профессиональных знаний, устоявшихся представлений, в том числе и о рассматриваемых на лекциях проблемах. Поэтому предлагаемое знание, если им противоречит, может быть отвергнуто. Требуется аргументированность и убедительность в изложении учебной информации, необходим межличностный контакт, благоприятная психологическая атмосфера взаимодействия, которая возникает только в диалоге, отказ от позиции «над», от манипулирования и принятие роли актуализатора, позиции «совместно с».

Обучение – это живой эмоционально насыщенный процесс. В нем происходит активное межличностное взаимодействие, формирование ценностей-отношений, ценностей-качеств и ценностей-знаний. Как отмечают зарубежные авторы, преподаватель в работе со взрослыми выполняет несколько ролей. Он, прежде всего, координатор и катализатор действий обучающихся. Преподаватель мотивирует и активизирует интересы и способности, размышление и поведение слушателей через определенные стимулы. Р. Влодковски предлагает пять опор, на которых основывается все то, что можно предложить для обучения взрослых: компетентность, эмпатия, энтузиазм, ясность, культурная отзывчивость [3, с. 49].

Важными для организации педагогического взаимодействия андрагога со взрослыми слушателями являются эмоциональность, увлеченность те-

мой, сила убеждения, корректная доказательность, культура несогласия, готовность к преодолению скепсиса со стороны аудитории. Для этого нужна постоянное саморазвитие, работа над эрудицией, кругозором, уровнем общей культуры, речевым поведением.

Преподаватель играет роль фасилитатора, преобразователя, понимающего и создающего лучшие условия и подходящую атмосферу для развития учебных возможностей взрослых обучающихся. Преподаватель является гарантом равного с ними отношения, отношения взаимного уважения и взаимной поддержки.

Если от педагога всегда требовалось умение стать лидером («поставить себя»), то от андрагога сегодня ждут отказа от авторитарности в пользу демократизма, гуманизма и сотворчества. От руководства и воздействия – к ценностному взаимодействию и социальному (воспитывающему, развивающему) влиянию, к другодоминантности. Отсюда вытекает готовность учиться у другого. Для андрагога это особенно важный момент, ибо подлинное преподавание в первую очередь измеряют реальной способностью учиться у других.

Педагог – стратег и конструктор профессионального взаимодействия и от него зависит его культура, качественность, человечность. Педагогическая культура педагога, интеллигентность, навыки воспитанного человека, ответственность в решении нравственных вопросов являются определяющими при любых обстоятельствах.

Наличие ценностного отношения к профессиональной деятельности является важным показателем успешности андрагога. В зависимости от содержания можно выделить ценности-цели, ценности-средства, ценности-отношения, ценности-качества, ценности-знания.

Ценности-цели – ценности, раскрывающие значение и смысл целей профессионально-педагогической деятельности: концепция личности обучающегося, концепция «Я-профессиональное» как источник и результат профессионального самосовершенствования андрагога.

Ценности-средства – владение педагогической техникой и технологией, знание основ мониторинга, инноватики, педагогической импровизации и интуиции, практико-ориентированный подход в изложении лекционного материала

Ценности-отношения – личностно-профессиональная позиция как совокупность отношения андрагога со слушателями, другими участниками педагогического процесса, отношения к себе и собственной профессионально-педагогической деятельности.

Ценности-качества – связанные между собой индивидуальные, личностные, позитивные нравственно-коммуникативные качества, позиционные, деятельностно-профессиональные и поведенческие качества личности. Ценности-качества отражаются в специальных способностях андрагога: способности программировать свою деятельность и предвидеть ее послед-

ствия, соотносить свои цели и действия с целями и действиями других, строить гуманистические отношения, демонстрировать современные технологии лекторской работы, способности к творчеству и диалогическому педагогическому мышлению.

Ценности-знания – теоретико-методологические знания, касающиеся психологии личности, основных идей и закономерностей педагогического процесса [2, с. 186–187].

Названные группы педагогических ценностей являются элементами аксиологической модели, имеющими взаимообусловленный характер. Так, например, ценности-цели определяют ценности-средства, а ценности-отношения зависят от ценностей-целей и ценностей-качеств, то есть все они функционируют как единое целое.

Аксиологическое «Я» андрагога определяется эффективностью и целенаправленностью отбора и приращения взрослым новых ценностей, их переходом в мотивы его поведения и профессиональные действия. Ценностные ориентации андрагога находят свое обобщенное выражение в мотивационно-ценностном отношении к педагогической деятельности, которое является показателем гуманистической направленности его личности.

В условиях креативной экономики, создания искусственного интеллекта, цифровизации общества и всего образовательного пространства важно избежать кадрового голода относительно педагогов с высоким уровнем ценностного сознания и культуры, как высшего проявления человеческой образованности и профессиональной компетентности, тех, кто духовно насыщен и способен влиять своей личностью на формирование и развитие другой личности.

#### **Список использованных источников**

1. *Месникович, С. А.* Эффективность педагогического взаимодействия: теория и практика: учеб.-метод. пособие/ С. А. Месникович. – Минск: БГПУ, 2005. – 55 с.
2. Педагогика современной школы: Основы педагогики. Дидактика. учеб.-метод. пособие / И. И. Цыркун [и др.]. – Минск: БГПУ, 2012. – 516 с.
3. *Wlodkowski, R.* Enhancing Adult Motivation to Learn: A Comprehensive Guide for Teaching All Adults / R. Wlodkowski. – 3<sup>rd</sup> ed. – San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 2008.