



Министерство образования Республики Беларусь
Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка

Институт повышения квалификации и переподготовки

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ: МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ

*Сборник научных статей
Международной научно-практической
конференции,
посвященной 105-летию БГПУ
Минск, 22–23 ноября 2019 г.*

(ДОПОЛНЕНИЯ)

Минск
БГПУ
2020

УДК 37.018.46

ББК 74.4

Д68

Редакционная коллегия:

Шеститко И.В., Радыгина В.В., Клезович О.В., Кислякова Ю.Н.

Научный редактор:

Стрелкова И.Б., кандидат педагогических наук, доцент

Рецензенты:

Торхова А.В., доктор педагогических наук, профессор

Зеленко О.В., доктор педагогических наук, доцент

Д68

Дополнительное образование взрослых: международные тенденции и национальные приоритеты (дополнения) : сборник научных статей Международной научно-практической конференции, посвященной 105-летию БГПУ, Минск, 22–23 ноября 2019 г. / Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка ; редкол.: И. В. Шеститко [и др.] ; науч. ред. И. Б. Стрелкова. – Минск : БГПУ, 2020. – 76 с.
ISBN 978-985-541-784-3.

В данный сборник включены статьи участников Международной научно-практической конференции «Дополнительное образование взрослых: международные тенденции и национальные приоритеты», не включенные в сборник, изданный в 2019 г.

Издание представляет теоретический и практический интерес для широкого круга ученых и специалистов в области дополнительного профессионального образования взрослых, инклюзивного образования, проектной деятельности, наукометрии, информационных технологий; преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов, а также для всех, кто интересуется инновациями и основными тенденциями развития дополнительного образования взрослых в Республике Беларусь и за рубежом.

Авторы несут ответственность за достоверность представленной информации.

УДК 37.018.46

ББК 74.4

ISBN 978-985-541-784-3

© Составление. БГПУ, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Ахрамович М.И. Коммуникативные техники в работе преподавателя.....</i>	4
<i>Балащенко В.Ф. Экономическое образование как инструмент профессионального роста педагогов.....</i>	12
<i>Грибовская Н.Н. Виртуальный музей как форма приобщения молодежи к историческому наследию и национальной культуре.....</i>	16
<i>Месникович С.А. Психологические особенности обучения слушателей – будущих психологов.....</i>	25
<i>Новикова И.В., Флейшер В.Л., Пищов С.Н., Паал К. Опыт белорусского государственного технологического университета в организации дополнительного образования студентов старших курсов.....</i>	30
<i>Стасевич И.И. Общие методологические основы деятельности института дополнительного образования взрослых.....</i>	36
<i>Тарна Е. Содействие бесконфликтному образованию в контексте профессиональной интеграции взрослых (на англ. яз.).....</i>	46
<i>Толочко С.В. Теоретические и методические основы разработки современных моделей педагогической профессии преподавателей в последипломном педагогическом образовании.....</i>	56
<i>Хорват Й.Д. Об отдельных вопросах корпоративного обучения в Израиле.....</i>	68
<i>Сведения об авторах.....</i>	74

УДК 37.011.31

КОММУНИКАТИВНЫЕ ТЕХНИКИ В РАБОТЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

*Ахрамович Мария Ивановна,
ГУО «Минский городской педагогический колледж»,
Минск, Республика Беларусь
ahram72@rambler.ru*

Предлагаются существенные для коммуникативной подготовки сведения об эффективных методах и коммуникативных техниках. Адресуется руководителям, преподавателям, учащимся и специалистам учреждений дополнительного образования взрослых, а также другим заинтересованным лицам.

Ключевые слова: коммуникативная подготовка, коммуникативный стиль, коммуникативные техники.

COMMUNICATIVE TECHNIQUES IN THE WORK OF A TEACHER

*Maryia Akhramovich,
Minsk city pedagogical college,
Minsk, Belarus
ahram72@rambler.ru*

This article offers information on effective methods and communicative techniques essential for communicative training. It is addressed to managers, teachers, students and specialists of institutions of additional adult education, as well as other interested persons.

Key words: communicative training, communicative style, communicative techniques.

В пространстве современного социально-педагогического дискурса особую роль играет коммуникативная подготовка преподавателей. Развитие технологий за последние десятилетия качественно преобразило облик современного мира, расширяя раз-

личные источники информации, средства и каналы доставки знаний, радикально изменяя содержание коммуникативных процессов в педагогической сфере. Следует отметить, что последняя изначально содержит в себе коммуникационное начало, которое проявляется в исторических формах взаимодействия, «общения» различных субъектов в педагогическом процессе.

Совершенствование коммуникативной подготовки позволит преподавателям и специалистам, работающим в системе образования, плодотворно взаимодействовать с аудиторией, реализовывать комфортное общение и разнообразные стратегии и тактики, которые ориентированы на сотрудничество [1]. Это снизит риск принятия неблагоприятных решений. Знание различных типов учащихся, слушателей, особенностей их репрезентативных систем, владение приёмами влияния на обучаемых, а также действия на основе алгоритмов коммуникативного поведения будет развивать коммуникативный опыт, что приведет к эффективной реализации намеченных целей.

Коммуникативная подготовка является частью системы образования, представляющей совокупность образовательных структур и учебных программ учреждений, обеспечивающих производственные потребности в высококвалифицированных специалистах, необходимых для успешной преподавательской деятельности. Она отражает актуальные потребности в сфере квалификации, компетентности, профессионализме преподавателя.

В качестве дидактических принципов коммуникативной подготовки преподавателей с нашей точки зрения возможно выделить следующие:

– *Учет изначальной (стартовой) коммуникативной подготовки преподавателей учреждений образования.* При этом подразумевается, что в багаже у преподавателя находятся ранее полученные знания, опыт и понимание того, какими коммуникативными умениями и навыками он обладает и каких ему не хватает;

– *Дифференцированный и индивидуальный характер.* В соответствии с этим принципом создается такая программа обучения, которая ориентирована на конкретные образовательные потребности, опыт, уровень подготовки отдельного преподавателя, его образовательную траекторию;

– *Приоритет самостоятельного обучения.* Это основной вид учебной работы взрослых обучающихся (преподавателей – соответственно), который подразумевает не только самостоятельное освоение учебного материала, но организацию, планирование и реализацию учебно-познавательного процесса;

– *Практикоориентированный характер обучения.* Согласно этому принципу профессиональный опыт используется в качестве одного из источников обучения, обучение предполагает возможность нового осмысления накопленных знаний и умений и носит практический характер;

– *Применение разнообразных форм непрерывного образования.*

Для оптимизации коммуникативной деятельности преподавателям учреждений образования будут полезны знания ***о ведущей модальности и методе эффективных коммуникаций.***

• Одно из условий успешного создания контакта – *понимание коммуникативного стиля.* Умение определить и подстроиться под коммуникативный стиль собеседника поможет поддержать хороший контакт между преподавателем и слушателями.

Майк Лозьер выделяет четыре коммуникативных стиля: визуальный, аудиальный, кинестетический, дигитальный [2]. Определив свой коммуникативный стиль и стили других людей, можно понять, почему они получают и передают информацию именно таким способом. Обладая этими знаниями, преподаватели и специалисты учреждений образования смогут проявлять гибкость и улучшать взаимопонимание с людьми любых коммуникативных стилей. Владеть этой информацией неопределимо важ-

но в педагогической деятельности, потому что стиль преподавателя может отличаться от стилей учащихся и слушателей; возможно в аудитории будут представлены слушатели каждого из четырех стилей [2].

• Преподаватель, желающий более эффективно общаться с аудиторией, может применять на практике следующие техники:

Рефрейминг – способ превратить то, что воспринимается в негативном свете, в нечто позитивное. Данный способ позволяет изменить потенциально негативное общение на позитивное. Рефреймировать – означает посмотреть на ситуацию по-другому, сменив угол зрения.

Присоединение к будущему – способ донести до другого человека то, что по его представлениям может иметь негативный исход или развязку, способно обратиться в позитивное событие. Данный способ позволяет воспринимать друг друга позитивно. Если подвести собеседника к ожиданию позитивного результата, то его предполагаемое сопротивление ослабнет, и информация будет приниматься с большей готовностью.

Вложение – намеренная подача, внушение мысли с целью убедить оппонента. Данный способ создает бессознательную связь с собеседником и увеличивает шансы преподавателя на получение желаемого результата. Вложение работает на уровне подсознательного общения. К примеру, когда задается вопрос, можно ответить, что именно этот вопрос чаще всего задается в аудитории (при этом, в сознание слушателей вкладывается, что возникновение такого вопроса очевидно и закономерно).

Позитивная пресуппозиция – предположение, что это возможно или что это непременно случится. Данный способ повышает шансы получить тот ответ, который необходим. Введение позитивной пресуппозиции в вопрос или предложение повышает вероятность того, что собеседник отреагирует и завяжется диалог, – а значит, начнется установление контакта.

- Для установления *контакта* с обучаемыми преподавателю учреждений образования желательно использовать следующие техники [3].

Таблица 1. – Техники установления контакта с обучаемыми

<p>Техника «Вовлекающие вопросы»</p>	<p>Вовлекающий вопрос – это вопрос, нацеленный на получение ответа (или реакции) от большинства присутствующих в аудитории. Это помогает преодолеть барьеры в работе, предоставляет возможность принять участие в общей работе. Техника наиболее эффективна, когда преподаватель задает два вопроса, цель которых – получить положительный отклик от двух различных групп людей. Благодаря этому в работу включается большинство слушателей.</p>
<p>Техника «Стимулирование быстрых ответов вслух»</p>	<p>Способ формулировки вопросов таким образом, чтобы они стимулировали быстрые ответы всех слушателей занятия, состоящие из одного-двух слов. Это способствует сохранению внимания; побуждает участвовать вербально; поддерживает высокий позитивный уровень энергии в аудитории. Прибегая к данной технике, время занятий проходит быстро, а информация откладывается легко. Вопросы необходимо задавать каждые 2-3 минуты.</p>

<p>Техника «Повторяйте за мной...»</p>	<p>Когда учащиеся или слушатели получают большой объем информации, они могут почувствовать перегруженность и прекратить реагировать, также могут не запомнить, услышав всего лишь раз. Прося их повторить, преподаватель поддерживает их бдительность, вызывает чувство, что слушатели – часть учебного процесса, позволяет принять и запомнить новую информацию. Пустые строки, прямоугольники, таблицы, кружочки и другие творческие инструменты будут наиболее эффективны.</p>
<p>Техника «Задания на заполнение пропусков»</p>	<p>Предполагается, что преподаватель приносит подготовленные бланки заданий с пропусками, которые нужно заполнить недостающей информацией. Даже просто лежащий листок концентрирует внимание слушателя.</p>
<p>Техника «Это важно – запишите!»</p>	<p>Способ организовать внимание слушателей, чтобы они не пропустили важную часть информации. Пользуясь данным приемом, следует быть осторожным. Если прибегать к нему слишком часто, слушатели перестают воспринимать данное действие всерьез.</p>
<p>Техника «Изменение энергетики в аудитории»</p>	<p>Техника, к которой прибегают, когда «перезаряжают» аудиторию, утратившую концентрацию. Когда преподаватель сменит вид аудиторной работы либо предложит иной вид деятельности, энергия в аудитории оживится, и слушатели включатся в процесс. Следует не затягивать с применением данной техники. Как только почувствовали, что энтузиазм аудитории падает, следует «встряхнуть» их [3].</p>

Знание перечисленных эффективных техник поможет преподавателям учреждений образования быть адекватными, конгруэнтными партнерами по общению, а, следовательно, должно быть включено в содержание коммуникативной подготовки.

О предпочтительных формах коммуникативной подготовки преподавателей учреждений образования позволили судить результаты проведенного экспертного опроса педагогов областных и Минского городского институтов развития образования. Мнения информантов по поводу места проведения коммуникативной подготовки разделились: 57,41% респондентов считают, что необходимо обучать непосредственно на рабочем месте, а 42,59% – уверены, что коммуникативную подготовку следует проводить с отрывом от работы – вне рабочего места.

На вопрос: «Какие формы коммуникативной подготовки Вы считаете наиболее эффективными?» участники опроса отмечают в пятерке наиболее эффективных следующие: самообучение (14,15%), дистанционное обучение (8,56%), семинары (7,94%), тренинги (7,69%), интерактивные практикумы (6,20%) (см. Рисунок 1):

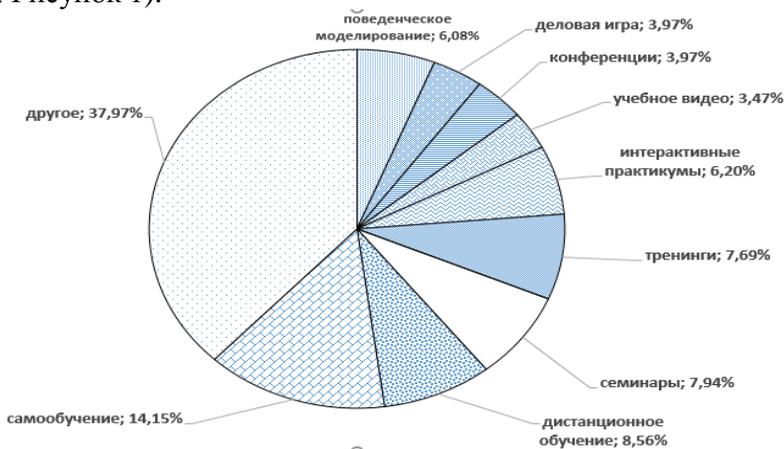


Рисунок 1. – Мнение респондентов экспертного опроса преподавателей институтов развития образования относительно эффективности методов профессиональной подготовки персонала

Сегодня коммуникативная подготовка преподавателей выступает тем инструментом, от которого в значительной степени зависит качество педагогической деятельности, а также является средством донесения информации до слушателей, средством эмоционального воздействия, и средством воспитания, в том числе и формирования коммуникативной культуры обучаемых взрослых.

Список использованных источников:

1. Зарецкая, И. И. Основы этики и психологии делового общения : учеб. пособие / И. И. Зарецкая. – М. : Оникс, 2010. – 224 с.
2. Лозьер, М. Закон Отношений: Наука создания личных и профессиональных отношений / М. Лозьер ; пер.с англ. – М. : София, 2009. – 192 с.
3. Ахрамович, М. И. Эффективные методы и техники коммуникации в деятельности преподавателей учреждений дополнительного образования взрослых / М. И. Ахрамович // Сборник научных трудов Академии последиplomного образования / редкол.: А. П. Монастырский (гл. ред.) [и др.] ; ГУО «Академия последиplomного образования». – Минск : АПО, 2013. – Вып.11. – С. 30–43.

УДК 378.046.4:33

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ

*Балащенко Виктор Федотович,
Филиал Белорусского национального технического
университета «Институт повышения квалификации
и переподготовки кадров по новым направлениям развития
техники, технологии и экономики БНТУ»,
Минск, Республика Беларусь
ipk-bntu@yandex.by*

Показаны проблемы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров в Республике Беларусь. Предложены меры по дальнейшему развитию и реализации указанных образовательных программ в современных условиях.

Ключевые слова: переподготовка и повышение квалификации, экономическая грамотность педагогов, экономическое образование.

ECONOMIC EDUCATION AS A TOOL FOR PROFESSIONAL GROWTH OF TEACHERS

*Viktor Balashchenko,
Branch of the Belarusian national technical University
«Institute for advanced training and retraining in new technologies
directions of development of engineering, technology and economy,
Belarusian National Technical University»,
Minsk, Republic of Belarus
ipk-bntu@yandex.by*

In this article shown problems of retraining and advanced training in the Republic of Belarus. Proposed measures on the further development and implantation of these educational programs in the current environment.

Key words: economic literacy of teachers, retraining and advanced training, economic education

Актуальность обучения педагогов в сфере экономики и управления обусловлена происходящими в Республике Беларусь преобразованиями, которые выдвигают новые цели в подготовке подрастающего поколения к сознательному, деятельному участию в различных сферах социальной и экономической жизни страны. Существует настоятельная необходимость в формировании у педагогов адекватной экономической позиции и, соответственно, нового стиля мышления, востребованного рыночными условиями функционирования. Для того чтобы обучать, педагог должен не только прекрасно знать свой предмет, владеть эффективной методикой его преподавания, но и уметь ориентироваться в различных сферах жизни, быть культурным человеком. Поэтому саморазвитие педагога – это основной инструмент его профессионального и общественного роста, совершенствования мастерства.

Педагог должен быть транслятором, в том числе и экономической культуры. Сложность осуществления экономического воспитания обучающихся заключается в недостаточной экономической грамотности педагогов. Следует отметить, что экономическую компетентность мы рассматриваем как качественную характеристику современного педагога, заключающуюся в особом экономическом мышлении и включающую в себя способность ориентироваться в создавшейся экономической ситуации, разбираться в основных экономических вопросах.

Особая роль в решении задачи повышения экономической компетентности педагогов принадлежит системе дополнительного образования взрослых. С этой целью в Филиале Белорусского национального технического университета (БНТУ) «Институт повышения квалификации и переподготовки кадров по новым направлениям развития техники, технологии и экономики БНТУ» организовано обучение по широкому спектру направле-

ний переподготовки и повышения квалификации, в том числе с применением дистанционных технологий.

В условиях функционирования рыночной экономики в Республике Беларусь высоко ценятся специалисты, имеющие несколько квалификаций. Наличие экономической квалификации способствует передаче педагогами учащимся знаний в данной области, дает преимущество при получении места работы, обеспечивает карьерный рост.

В Филиале БНТУ «Институт повышения квалификации и переподготовки кадров по новым направлениям развития техники, технологии и экономики БНТУ» специалистам с высшим образованием, а также старшекурсникам предоставляется возможность пройти переподготовку по экономическим специальностям: «Экономика и управление на предприятии строительства», «Экономика и управление на предприятии промышленности» и т.д. Обучение предпринимательской деятельности осуществляется по следующим специальностям: «Экономика и управление в предпринимательской деятельности», «Экономика и управление на малых и средних предприятиях» с присвоением квалификации «экономист-менеджер, также по специальности «Бизнес-информатика». Бизнес-информатика – это современное направление образования, построенное на стыке информатики, экономики, менеджмента; представляет собой новейший подход к построению и применению информации и коммуникации в бизнес-процессах. Выпускники данной специальности станут специалистами, знающими, с одной стороны, систему управления, организацию производства и экономику данного предприятия, а с другой стороны, – основы информационных технологий. Такое сочетание знаний позволяет эффективно организовать свой бизнес, осуществлять на предприятии современную экономическую и управленческую деятельность с применением информационных технологий.

В программы обучения по вышеперечисленным специальностям переподготовки включен весь спектр современных биз-

нес-технологий и практических методов, необходимых для успешного хозяйствования: менеджмент, организация производства, управленческий учет и бюджетирование, маркетинг, бухгалтерский учет, анализ хозяйственной деятельности, финансовый и налоговый менеджмент, инвестиционное проектирование, бизнес-планирование, управление персоналом, внешнеэкономическая деятельность, информационные технологии и др. По окончании обучения выдается государственный диплом о переподготовке на уровне высшего образования, подписанный ректором БНТУ с гербовой печатью БНТУ. Выпускники получают возможность занимать должности, требующие соответствующего высшего образования.

Подробную информацию смотрите на сайте 408ipk.bntu.by.

УДК 374.32

ВИРТУАЛЬНЫЙ МУЗЕЙ КАК ФОРМА ПРИОБЩЕНИЯ МОЛОДЕЖИ К ИСТОРИЧЕСКОМУ НАСЛЕДИЮ И НАЦИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЕ

*Грибовская Наталья Николаевна,
Учреждение образования
«Солигорский государственный колледж»,
Солигорск, Республика Беларусь
metodist-uo-sgk@mail.ru*

Виртуальный музей – это одна из современных интерактивных форм познания окружающего мира, искусства, формирования ценностного отношения к культуре, традициям, обычаям своего народа, позволяет демонстрировать результаты творческой деятельности учащихся и педагогов, служит дополнительным электронным образовательным ресурсом.

Ключевые слова: виртуальная выставка, вебсайт-музей, современная информационная среда, национальная культура, декоративно-прикладное искусство, этнографический уголок.

VIRTUAL MUSEUM AS A FORM OF YOUTH ENGAGING IN HISTORICAL HERITAGE AND NATIONAL CULTURE

*Natalya Gribovskaya,
Saligorsk State College,
Saligorsk, Republic of Belarus
metodist-uo-sgk@mail.ru*

The virtual museum is one of the modern interactive forms of the world and art cognition, formation of valuable attitude to culture, traditions and customs. It allows to demonstrate the results of students' and teachers' creative activities. The museum can be used as an additional electronic educational resource.

Key words: virtual exhibition, virtual museum, modern information environment, national culture, arts and crafts, ethnographic information.

В настоящее время в Республике Беларуси ведется огромная работа по сохранению наследия, по пропаганде национальной культуры и её развитию. Культура нашей Родины самобытна, самоценна, она уникальна. Мы не можем её возродить в том прежнем объеме, но мы можем сохранить для наших потомков то, что досталось нам. Это дошедший до нас национальный белорусский фольклор – песни, танцы, игры, сказки, легенды, загадки, пословицы и поговорки, ритуалы, связанные с любовью к земле, природе. Белорусы испокон веков любили, любят и ценят свои вековые пуши, бескрайние поля, ленты рек и зеркала озер. Поэтому большое количество ритуалов и традиций связано с посевом зерна, сенокосом, сбором урожая. Это – богатая история белорусского края с её неповторимой архитектурой и памятниками зодчества. Это – частично сохранившиеся народные промыслы (гончарство, плетение из лозы и соломки, ткачество, вышивка, роспись по стеклу, скульптура) как часть белорусского народного искусства, которые приобрели сейчас, в основном, выставочный, сувенирный характер [1].

На возрождение и сохранение культуры направлена деятельность всей нации, это подтверждает и то, что 2018 год объявлен годом малой родины и продлен он по решению Президента до 2020 года. Президент подчеркнул, что пришло время каждому не только вспомнить о своих корнях, о месте, где осталась частичка души, но и отдать долг этому клочку земли [2].

Как передать будущему поколению, молодым людям ту частичку души, которую вложили наши предки в свою культуру, чем они жили, что любили, какими талантами обладали? Как показать им, что не бывает народа без его прошлого, без его национального наследия? Как мотивировать и научить их «быть белорусами»?

На современном этапе для молодого поколения это очень важная часть самоопределения, именно поэтому мы постарались найти такие формы работы с учащимися, которые смогли бы заинтересовать их на этом этапе становления личности. Привлечь учащуюся молодёжь к изучению истории традиционной белорусской культуры нам удалось посредством использования интернет-технологий и практических занятий по развитию творческих способностей. Художественная деятельность с использованием технологий народных промыслов – это трудоёмкий, кропотливый труд, требующий много затрат, как временных, так и физических, а качество работ напрямую зависит от мотивации учащихся к их выполнению. Значительным стимулом для наших учащихся является возможность презентовать свои учебные и творческие работы.

В своей профессиональной деятельности для презентации результатов занятий по развитию творческих способностей мы часто используем такие активные формы демонстрации достижений, которые носят визуальный характер, – это мастер-классы и разные виды выставок:

- выставка-показ (такая выставка необходима для того, чтобы доставить эстетическое удовольствие посетителям и просветить их);
- выставка-отчет (демонстрация достижений за определенный период времени);
- выставка-презентация (цель этой выставки – продемонстрировать новинки в какой-либо области);
- выставка-конкурс (проводится для того, чтобы по каким-либо критериям выявить лучшие из экспонатов);
- выставка-ярмарка (мероприятие, на котором демонстрируются и получают распространение экспонаты);
- выставка одного экспоната и т.д.

Участие в выставках положительно влияет на профессиональную подготовку учащихся: формирует потребности в твор-

честве и желании использовать свои умения в практической деятельности, способствует формированию у учащихся мотивации достижения более высокого и качественного результата, повышает художественно-эстетический уровень развития учащихся. Большое значение организация выставочной деятельности играет не только в презентации и демонстрации своих творческих работ, но и в популяризации всех видов декоративно-прикладной деятельности, скульптуры, архитектуры, фольклора, а также в приобщении молодёжи к историческому наследию [3].

Сегодня информационные технологии открывают широкие возможности перед участниками образовательного процесса и предоставляют новый вид выставок – виртуальный.

Виртуальная выставка или вебсайт-музей – собрание Web-страниц, расположенных на одном или нескольких Web-серверах, содержащих каталоги и фотографии экспонатов из различных художественных собраний [4].

Виртуальная выставка, в сравнении с традиционной, предоставляет дополнительные возможности и преимущества:

1. *Доступность.* Виртуальная выставка не ограничена местом и временем – с любого компьютера, в любом месте и в любое время суток можно получить в полном объеме всю необходимую информацию.

2. *Динамичность.* Использование информационных технологий делает виртуальную выставку живой и яркой, привлекая внимание посетителей.

3. *Многофункциональность.* Работу выставки можно запускать в разных форматах и режимах: в автоматическом режиме слайд-шоу, оснатив ее озвученным текстом или демонстрируя без специального сопровождения, увеличивая или уменьшая масштаб изображений. В виртуальных выставках предоставляется возможность сохранять продукт на свой облачный или жесткий диск, отправлять по электронной почте или делиться в социальных сетях и т.д.

4. *Эргономичность.* Виртуальные выставки можно использовать как выездные – их удобно демонстрировать в различных образовательных учреждениях, аудиториях, кабинетах, классах. Можно не беспокоиться за сохранность представленных на выставке экспонатов.

5. *Интерактивность.* Виртуальные экспозиции предоставляют возможность общения: посетители могут задавать вопросы, получить консультацию, обмениваться опытом, вносить свои предложения или оставлять отзывы [5].

В нашем учреждении таким образовательным продуктом занятий по развитию творческих способностей учащихся стал виртуальный музей «Вяртанне да вытокаў» <https://sites.google.com/site/muzejdpi2017/>. Виртуальный музей – это одна из современных интерактивных форм познания окружающего мира, искусства, формирования ценностного отношения к нему, демонстрации результатов практической деятельности, одна из форм обучения и воспитания, сетевого взаимодействия. На системном уровне – повышение эффективности обучения, расширение образовательного пространства.

Содержательной основой для виртуального музея колледжа «Вяртанне да вытокаў» являются постоянно действующие экспозиции народного творчества, скульптуры, которые систематически используются в образовательном процессе. На основе изученных материалов этнографического уголка, сохраняя традиции народного искусства, учащиеся создают свои творческие работы.

Виртуальный музей включает в себя два тематических блока, объединённых общей концепцией сохранения и развития декоративно-прикладного искусства: этнографический уголок и выставочный зал декоративно-прикладного искусства.

Каждый тематический блок содержит описание общей экспозиции, информацию о представленных видах декоративно-прикладного искусства, фотографии экспонатов и их краткую характеристику (общее композиционное построение изображения, интересные композиционные, технологические и изобрази-

тельные приёмы, художественные материалы, использованные для создания экспоната).

Экспозиция выставочного зала вебсайт-музея составлялась из творческих работ, находящихся в выставочном зале современного декоративно-прикладного искусства колледжа, который был организован в 1998 году и имеет на сегодняшний день более 300 творческих авторских работ учащихся и преподавателей. Эти творческие работы отражают область народного художественного творчества, которая изначально связана с историей нашего народа, его обычаями, обрядами, празднествами, хозяйственной промысловой деятельностью, постройкой жилья, изготовлением одежды, утвари, орудий труда. Сформированная в течение тысячелетий народная культура обладает значительным педагогическим потенциалом для развития нравственной основы личности. Искусство, особенно народное творчество, эффективно помогает воспитывать людей добрыми, жизнерадостными, высококультурными, преданными Родине, то есть достойными гражданами и патриотами своей страны.

Выставочный зал, созданный на базе колледжа, является гордостью и результатом труда учащихся и преподавателей, в котором широко представлены учебные и авторские творческие работы по различным направлениям.

Для выставочного зала вебсайт-музея отобраны разные направления декоративно-прикладного искусства: художественная обработка соломы (инкрустация и аппликация соломкой, соломоплетение); художественная обработка дерева (лозоплетение, роспись по дереву, резьба по дереву); художественная обработка текстильных материалов (вышивка, гобелен, аппликация тканью); роспись по стеклу; скульптура, живопись, графика. В созданных творческих работах не только сохранены веками отрабатанные декоративно-выразительные средства: композиционный строй, колорит, приёмы выполнения узора, но и прослеживаются современные тенденции в развитии декоративно-прикладного искусства.

В настоящее время экспозиции вебсайт-музея в блоке выставочного зала представлены более 100 подлинными экспонатами, многие из которых являются победителями выставок декоративно-прикладного искусства областного и республиканского уровней. В виртуальном музее можно познакомиться с частью того, что находится в экспозиции выставочного зала колледжа, так как многие работы – это авторские композиции, не имеющие аналогов, за которыми стоит многолетний, кропотливый труд учащихся и преподавателей колледжа.

Стремление к красоте всегда было свойственно каждому человеку, а созданные по законам красоты изделия народных мастеров не оставляют равнодушным никого. Знакомство с ними вызывает чувство гордости за свой народ, который в нелёгких условиях создавал великолепные, высокохудожественные изделия из самых обыкновенных легкодоступных материалов. Поэтому приобщение к народному творчеству учащихся, поступивших в колледж, начинать с этнографического уголка, где они получают первичные представления об укладе жизни белорусского народа, истории возникновения и развития ремёсел и промыслов, знакомятся с традиционными природными материалами и способами их обработки.

С этой целью на веб-сайте виртуального музея создан раздел «Этнографический уголок «Ад прадзедаў спакон вякоў...»».

Собранные в этнографическом уголке экспонаты народного творчества – это уникальный материал, который образно и всесторонне раскрывает поэтическую душу белорусского народа, его видение природы и её взаимосвязь с человеком и его жизнью. Представленная народная вышивка и ткачество рассматриваются не только как утилитарные изделия, но и как богатый источник стародавних образов и мотивов. Постилки, ручники, скатерти и другие вытканые и вышитые изделия – своеобразная повесть о жизни народа, его труде, радостях и невзгодах, мечтах и надеждах. Таким же источником познания являются и другие виды народного творчества, которые представлены

в этнографическом уголке: столярничество, резьба по дереву, бондарство, кузнечество, керамика, плетение, роспись по дереву и др. Скатерти, постилки, рушники, элементы белорусского национального костюма, лапти, глиняные кувшины, горшки, спарыши; разные приспособления для ткачества: прялки, челноки, веретёна.

Все эти изделия собраны учащимися и преподавателями колледжа. Включаясь в поисковую и научную деятельность по созданию этнографического уголка, у учащихся появляется интерес к изучению белорусского быта и культуры своего народа, своих дедов и прадедов. Собирая экспонаты, они узнают много нового не только о назначении и свойствах различных изделий, предметов или орудий труда, но и о народных традициях, обрядах, порой незаслуженно забытых.

Экспозиции виртуального музея «Вяртанне да вытокаў» пополняется творческими работами преподавателей и учащихся специализации «Творческая деятельность», а также собранными предметами народного творчества и быта в ходе этнографических экспедиций.

В проекте развития виртуального музея – создание тематического раздела состоящего из экспонатов скульптуры, живописи, графики преподавателя, скульптора, члена Белорусского союза художников В.А. Ломейко, который вот уже несколько лет проводит занятия по развитию творческих способностей учащихся. Его руками созданы многочисленные экспонаты творческих выставок не только в колледже, но и в городах Солигорске и Заславле. Его работы и творчество известны в Минске, Гродно, Слуцке, Воложинском районе, выставляются на республиканских фэстах. Талант Владимира Адамовича многогранен. Это очень полномасштабный художник, который умеет создавать от монументальных до миниатюрных скульптур, работает с металлом, гипсом, камнем, деревом. У него есть две вечные темы, которые прослеживаются в большинстве его работ, – это крылья и материнство. На современном творческом небосклоне Белару-

си таких мастеров очень немного. Поэтому ознакомить с его творчеством молодое поколение необходимо и самым эффективным способом будет использование пространства интернет-сети.

Итак, виртуальный музей – это форма, которую наш педагогический коллектив использует для выполнения различных функций: коммуникативной, культурно-просветительской, обучающей и мотивационной, а главное является эффективной и современной формой, способной заинтересовать молодое поколение, привить любовь и уважение к Родине, её традициям и обычаям, сформировать гордость за свой народ и культуру, приобщиться к ней.

Когда-то в интервью Владимир Адамович сказал: «Мое пожелание, чтобы культуры было больше. Ведь владеющий культурой – владеет миром».

Список использованных источников:

1. Белорусская культура [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belarus.by/ru/about-belarus/culture>. – Дата доступа: 04.02.2020.

2. Годом малой родины объявлен 2018 год в Беларуси [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belta.by/president/view/godom-maloi-rodiny-objjavlen-2018-god-v-belarusi-288746-2018>. – Дата доступа: 04.02.2020.

3. Культура Беларуси [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://belarusfacts.by/ru/belarus/culture>. – Дата доступа: 05.02.2020.

4. Виртуальный музей [Электронный ресурс] // Википедия. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=Виртуальный_музей&stable=1. – Дата доступа: 05.02.2020.

5. Горева, О. Н. Виртуальная выставка – проводник в потоке информации [Электронный ресурс] / О. Н. Горева – Режим доступа: <http://unatlib.ru/librarians/methodical-materials/informational-and-analytical-materials/briefs/1172-virtualnaya-vystavka-provodnik-v-potoke-informatsii>. – Дата доступа: 04.02.2020.

УДК 378.046.4

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ СЛУШАТЕЛЕЙ – БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ

*Месникович Светлана Анатольевна,
Институт психологии
Белорусского государственного педагогического
университета имени Максима Танка,
Минск, Республика Беларусь
PMPA@yandex.by*

Рассматриваются психологические аспекты проблемы обучения психологов в системе дополнительного образования. Приводятся результаты диагностики представлений слушателей.

Ключевые слова: принципы деятельности психолога, представления о профессии.

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF STUDENTS EDUCATION – FUTURE PSYCHOLOGISTS

*Svetlana Mesnikovich,
Institute of Psychology
Belarusian State Pedagogical University
named after Maxim Tank,
Minsk, Republic of Belarus
PMPA@yandex.by*

The psychological aspects of the problem of training psychologists in the system of additional education are considered. The results of diagnostics of listeners views are given.

Key words: principles of activity of psychologist, ideas about profession.

Дополнительное психологическое образование – одно из востребованных направлений высшей школы. Профессиональ-

ная подготовка психологов требует особого подхода к организации образовательной среды. Учебный процесс для слушателей данной категории предполагает постоянное обращение к психологическим закономерностям процесса усвоения обучающимися новых знаний и умений, учет их возрастных и индивидуальных особенностей при проведении лекционных и практических занятий, выбора тем и исследовательских стратегий курсовых и дипломных проектов [1].

Важен научный и одновременно практикоориентированный подход к отбору и передаче психологических знаний. Профессиональные знания, объективно необходимые для успешной деятельности психолога, охватывают сведения об объектах исследования, психологических технологиях реализации функциональных обязанностей, данные о детерминантах, определяющих успешность в достижении желаемых результатов. Цели и задачи труда в сфере, где психолог реализует свои функции, достигаются в целостном деятельно-воспитательном процессе и через меры психологического характера [2, с. 46].

Обязателен учёт жизненного опыта и мировоззрения взрослых людей, обучающихся психологическим специальностям. Особое внимание должно быть уделено профессиональным принципам деятельности специалиста – психолога, среди которых центральными являются следующие:

Принцип профессиональной компетентности, предполагающий совершенное владение инструментарием, приемами и продуктивными технологиями реализации функциональных обязанностей. Этот принцип предопределяет обязательность сотрудничества психолога и заказчика на заинтересованной, научной и компетентной основе.

Принцип ненанесения ущерба испытуемому. Данный принцип обращает внимание практического психолога на то, чтобы ни процесс, ни результаты его деятельности не наносили вреда здоровью, социальному положению и интересам че-

ловека, а способствовали более продуктивному задействованию его потенциальных возможностей в избранной сфере труда и полноценной активной жизни.

Принцип беспристрастности требует объективной позиции, не зависящей от субъективного мнения специалиста или требований третьих лиц; предполагает использование инструментария и технологии, адекватных целям работы, особенностям объекта исследования и реальным возможностям.

Принцип конфиденциальности означает, что психологом соблюдается строгая учетность полученной информации, вплоть до применения системы ее кодирования. постоянный контроль за результатами психологической работы и ограниченный доступ к ним заказчика, клиента или иных третьих лиц; корректное использование сведений психологического характера.

Принцип позитивно ориентированной активности предполагает содействие реализации творческого потенциала клиента, а также своевременное выявление отклонений от психических и социальных норм [2, с. 65].

В связи с перечисленными принципами значимость приобретает изучение представлений будущих психологов о различных сторонах их новой профессиональной деятельности.

По мнению В.А. Якунина, признаками эффективности обучения и воспитания будущего специалиста является его умение самостоятельно определять цели и задачи своей профессиональной деятельности [3, с. 129]. Также важны умения обеспечивать ее информационную основу, прогнозировать возможные результаты собственной деятельности при известных условиях, принимать оптимальные решения и воплощать их в жизнь, мобилизовать на выполнение принятых решений других людей и устанавливать при этом с ними целесообразные деловые и личные взаимоотношения, адекватно оценивать достигнутые результаты, корректировать и перестраивать собственную деятельность и поведение, а также поведение и дея-

тельность других. Характеристики человека как субъекта деятельности в своих устойчивых формах проявляются в виде профессионально- и социально-значимых качеств личности, сформированность которых будет обеспечивать успешность выполнения профессиональной деятельности [3, с. 129].

В контексте практической реализации исследуемой нами проблематики мы осуществили изучение представлений у слушателей специализации «Психология семейных отношений» Института повышения квалификации и переподготовки БГПУ имени Максима Танка с целью выявления значимых для них профессиональных качеств и свойств психолога. В качестве диагностического инструментария использовалось анкетирование. Обработка результатов осуществлялась посредством контент-анализа с последующим присвоением частотности.

Согласно ответам слушателей, важными качествами и свойствами профессионала-психолога являются следующие: *компетентность, эмпатия, целеустремлённость, общительность, умение слушать, ум, оптимизм, терпение*. Будущую профессию слушатели связывают с самореализацией, улучшением взаимодействия с другими людьми, умением разбираться в семейных конфликтах и путях их решения, возможностью самопомощи и помощи другим людям, приобретением опыта работы с детьми и их родителями, улучшением качества собственной жизни.

В единичных ответах присутствовали утверждения: «изменение места работы», «возможность новых стартапов». «знаний для себя». Полученные нами данные могут быть использованы для психологического сопровождения дополнительного образования взрослых.

Таким образом, обращение к теоретическим и прикладным аспектам обучения слушателей психологической специализации будет содействовать улучшению качества образовательного процесса.

Список использованных источников:

1. Бакунович, М. Ф. Психологические аспекты обучения слушателей в системе дополнительного образования взрослых [Электронный ресурс] / М. Ф. Бакунович, С. А. Месникович // Повышение квалификации и переподготовка: проблемы и перспективы развития : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 12 нояб. 2015 г. / Белор. гос. пед. ун-т. – Минск : БГПУ, 2016. – Режим доступа: <http://elib.bspu.by/handle/doc/12126>. – Дата доступа: 04.02.2020.

1. Рабочая книга практического психолога : пособие для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Л. Г. Лаптева. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2001. – 640 с.

2. Педагогическая психология : учеб. пособие / под ред. В. А. Якунина. – 2-е изд. – СПб., 2000. – 348 с.

УДК 37.091.398-057.875

**ОПЫТ БЕЛОРУССКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
В ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВА-
НИЯ СТУДЕНТОВ СТАРШИХ КУРСОВ**

*Новикова Ирина Васильевна,
Белорусский государственный технологический университет,
Минск, Республика Беларусь
ipk@belstu.by*

*Флейшер Вячеслав Леонидович,
Белорусский государственный технологический университет,
Минск, Республика Беларусь
ipk@belstu.by*

*Пищов Сергей Николаевич,
Белорусский государственный технологический университет,
Минск, Республика Беларусь
ipk@belstu.by*

*Паал Кристина,
Компания «Аddenда ОО»,
Таллинн, Эстонская Республика*

Приведены актуальные проблемы и опыт Учреждения образования «Белорусский государственный технологический университет» в подготовке высококвалифицированных специалистов с учетом изменяющихся условий рынка труда и требований организаций-заказчиков кадров.

Ключевые слова: дополнительное образование, переподготовка, обучающие курсы, практическая направленность.

**EXPERIENCE OF THE BELARUSIAN STATE
TECHNOLOGICAL UNIVERSITY
IN THE ORGANIZATION OF ADDITIONAL EDUCATION
OF STUDENTS SENIOR COURSE**

*Iryna Novikava,
Belarusian State Technological University,
Minsk, Republic of Belarus
ipk@belstu.by*

*Viachaslau Fleisher,
Belarusian State Technological University,
Minsk, Republic of Belarus
ipk@belstu.by*

*Siarhei Pishchou,
Belarusian State Technological University,
Minsk, Republic of Belarus
ipk@belstu.by*

*Kristina Paal,
Company «Addenda OU»,
Tallinn, Estonia*

Actual problems and experience of the Belarusian State Technological University in the training of highly qualified specialists are given taking into account the changing conditions of the labor market and the requirements of organizations-personnel.

Key words: additional education, retraining, training courses, practical orientation.

Существенной составляющей современной экономики является рынок труда. Значение данного механизма трудно недооценить, так как посредством результатов труда абсолютное большинство людей получает доходы вне зависимости от страны. Рынок труда, как и его структура, претерпевают постоянные изменения. В настоящее время широкое распростра-

нение получил гибкий рынок труда. Его появление можно объяснить реакцией рынка на перестройку экономики, в первую очередь в развитых странах, где сфера производства уступила ведущие позиции сфере услуг. А в сфере услуг эффективный результат можно получить посредством гибких форм занятости. Такая тенденция в настоящее время наблюдается и в экономике Республики Беларусь.

Учреждение образования «Белорусский государственный технологический университет» (далее – БГТУ) в настоящее время осуществляет подготовку инженерно-технических специалистов для организаций лесного комплекса, деревообрабатывающей, химической, нефтехимической, полиграфической, фармацевтической, пищевой промышленности, IT-индустрии.

Следует отметить, что в Республике Беларусь вместе с развитием сфер производства также активно развивается сфера услуг, особенно частными организациями, что требует от занятых в данных сферах специалистов новых компетенций в области эффективной организации бизнес-процессов, менеджмента предприятий, внедрения цифровых технологий.

Одним из способов получения новых компетенций является организация для студентов и молодых специалистов образовательных программ дополнительного образования взрослых (переподготовка, обучающие курсы) по актуальным проблемам развития современной экономики, малого бизнеса, сферы услуг. В данном случае выпускники инженерно-технического профиля имеют дополнительные возможности карьерного роста и востребованность на постоянно изменяющемся рынке труда. Также актуальной в данной ситуации является возможность переподготовки студентов старших курсов и молодых специалистов по новым специальностям.

В настоящее время студенты БГТУ инженерных специальностей имеют возможность пройти переподготовку в Институте повышения квалификации и переподготовки по специальностям «Экономика труда», «Маркетинг», «Логистика»,

«Экономика и организация производства в жилищно-коммунальном хозяйстве», что позволяет им получить новые профессиональные компетенции и открыть новые возможности для дальнейшего карьерного роста. Также для студентов есть возможность пройти переподготовку по другим специальностям в ведущих учреждениях образования нашей страны; организуются обучающие курсы, семинары, вебинары, на которые приглашаются ведущие специалисты (в том числе зарубежные) соответствующих отраслей экономики, имеющие опыт организации и управления производством.

БГТУ активно использует зарубежный опыт в системе дополнительного образования взрослых. В настоящее время при поддержке компании «Адденда ОО» реализуется проект «Европейский опыт организации и развития малого бизнеса выпускниками инженерных специальностей (на примере Эстонской Республики)», в рамках которого проводятся различные мероприятия, направленные на ознакомление студентов БГТУ и всех заинтересованных с опытом европейских организаций, осуществляющих работу в области дополнительного образования и трудоустройства нуждающихся граждан. Изучение европейского опыта происходит с помощью вебинаров, проводимых эстонскими экспертами во внеучебное время. Также производится обсуждение информации, полученной на вебинарах, с преподавателями БГТУ. Участниками вебинаров отмечены актуальность тематики, высокий уровень подготовки экспертов, возможность обратной связи после окончания обучения, что позволяет положительно оценить работу, проведенную БГТУ в сотрудничестве с компанией «Адденда».

С целью изучения положительного опыта в рамках указанного выше проекта работники БГТУ посетили ряд эстонских организаций, осуществляющих поддержку молодых специалистов и их дополнительное образование с целью получения новых навыков и компетенций. В Эстонской Республике успешно функционирует касса по безработице, которая оказы-

вает поддержку безработным гражданам в части поиска работы, психологической помощи, консультаций по карьерному росту, а также направления при необходимости нуждающихся граждан на дополнительное обучение с целью получения необходимых профессиональных компетенций и навыков. Ряд консультаций и других мероприятий эстонская касса по безработице проводит с использованием современных дистанционных методов. Также работники данной организации проводят профориентационную работу с учащимися учреждений образования Эстонии, которым представляется актуальная информация о наиболее востребованных профессиях на рынке труда.

Вопросами дополнительного образования и трудоустройства в Эстонской Республике занимается сеть европейских учреждений рынка труда (EURES), которая помогает работодателям найти работников из других Европейских стран. Сотрудниками EURES отмечено, что благодаря свободному передвижению рабочей силы в Европейском Союзе и Европейской Экономической зоне, набор работников из других Европейских стран становится все более популярным.

Актуальные вопросы трудоустройства эстонских студентов были обсуждены с работниками Таллиннского технологического университета. Следует отметить ряд мероприятий и конкурсов, проводимых в университете, в результате которых происходит знакомство студентов с работодателями. Организацией и проведением мероприятий занимаются сами студенты (разработка программы, информирование работодателей и соискателей, подготовка раздаточного материала, проведение семинаров, круглых столов и др.). Опытом реализации молодежных инициатив Таллиннского технологического университета поделились студенты, которые презентовали проект «Ярмарка карьеры – «ключ к успеху».

Использование полученного в рамках проекта эстонского опыта при организации образовательных программ дополнительного образования студентов старших курсов, молодых

специалистов и других заинтересованных лиц позволит БГТУ улучшить качество подготовки специалистов и создать условия для адаптации их к постоянно изменяющимся условиям рынка труда как в Республике Беларусь, так и в зарубежных странах.

УДК 37.013.83

**ОБЩИЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНСТИТУТА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ**

*Стасевич Игорь Иванович,
Учреждение образования «Центр повышения квалификации
руководящих работников и специалистов
Промышленной Безопасности»,
Барановичи, Республика Беларусь
info@cpb.by*

Рассматриваются общие методологические основы деятельности института дополнительного образования взрослых. Актуальность рассматриваемого вопроса очевидна и определяется концепцией непрерывного образования. Автор анализирует становление института дополнительного образования взрослых, опираясь на историческую преемственность.

Ключевые слова: образование взрослых, внешкольное образование, дополнительное образование взрослых, народное образование.

**GENERAL METHODOLOGICAL FOUNDATIONS
OF THE INSTITUTE OF ADDITIONAL
ADULT EDUCATION**

*Igor Stasevich,
Center for advanced training of managers
and Industrial Safety specialists,
Baranovichi, Republic of Belarus
info@cpb.by*

The general methodological foundations of the activities of the institution of additional adult education are considered. The

relevance of the issue under consideration is obvious and is determined by the concept of continuing education. The author analyzes the formation of the institution of additional adult education based on historical continuity.

Key words: adult education, out-of-school education, additional adult education, public education.

Проведя анализ современных научно-педагогических исследований в области проблем дополнительного образования взрослых, следует выделить тот факт, что в его развитии нашли отражение методологические основы, как общие всей системы образования, так и присущие только для данной образовательной сферы.

Концепция непрерывного образования или дополнительного образования взрослых сегодня практически принята во всех странах мира и нацелена на получение образования человеком в течение всей его жизни. Взрослый человек обучался всегда. Для современного динамически развивающегося общества проблема дополнительного образования взрослых не нова. Методологические основы понимания проблемы развития образования взрослых уходят далеко в историю.

Библия (Ветхий и Новый Заветы) является в своей сущности первым начинанием в системе дополнительного образования взрослых. В «Книге Притчей Соломоновых» выдвинута основная цель данного творения: «...послушает мудрый и умножит познания и разумный найдет мудрые советы...» [1, с. 596]. «Блажен тот человек, который снискал мудрость, и человек, который приобрел разум, потому что приобретение её лучше приобретения серебра, и прибыли от неё больше, нежели от золота: она дороже драгоценных камней; и ничто из желаемого тобою не сравнится с нею» [1, с. 596], – гласит притча Соломона, которая именно и подчеркивает важность приобретенного знания индивидом в процессе всей его жизни.

Древнегреческий философ Платон в IV веке до н.э., строя диалог о воспитании философов-правителей идеального полиса, высказывал мысль о том, что необходимо расширить возрастные границы образования [Цит. по: 2, с. 127]. Максимальное познание Блага, затем «лепка» самого себя по образу Блага, чтобы это Благо внедрять в общество, является целью образования по Платону. Образование философов-правителей было долгим и продолжалось до 50 лет. Эта «длинная дорога», по мнению Платона, ведет человека к мудрости [Цит. по: 2, с. 127].

Мысль о том, что образование, повышение образовательного уровня – это необходимость, была высказана основоположником классической педагогики Я.А. Коменским в своем труде «Великая дидактика» [6], где изложена теория универсального образования и воспитания всех людей в течение всей жизни на основе равноправия. Ученый одним из первых в европейской педагогике определил черты институциональной системы образования, т.к. исходил из понимания «вся жизнь – школа».

Проект такой системы образования, который построен на этом принципе, позволял Я.А. Коменскому выделить и дать характеристику пренатальным школам, школам раннего детства, школам для подростков и юношества, школам для молодых взрослых, для людей зрелого возраста, школам для пожилых, у которых уже преобладает, прежде всего, мудрость, а также жизненный опыт. Главной идеей, пронизывающей все ступени «жизненной школы», по мнению ученого, является уважение к человеческой жизни, забота о её сохранении, совершенствовании [6, с. 87].

Взаимосвязь знаний с постоянно развивающимися факторами человеческой культуры, с расширением горизонтов познания – идея не новая; об этом писал немецкий мыслитель И.В. Гёте в своем романе «Избирательное сродство»: «...теперь ничему нельзя научиться всю жизнь. Наши предки

придерживались знаний, полученных в юности, нам же придется переучиваться каждые пять лет» [4, с. 234].

Педагогические идеи Т. Мора, английского гуманиста, имели большое значение в том, что он провозгласил мысль о широкой организации самообразования, просвещения взрослых в своей книге «Утопия». Он высказывался: «Учатся все дети и большая часть народа, мужики и женщины, всю жизнь...» [9, с. 208]. Взгляды Т. Мора основывались на получении знаний о ремеслах и овладении тем, что каждому по душе: «те часы, которые, как мы сказали, свободны от трудов, – тратят на учение. Надобно тратить на другие занятия по своему вкусу. Эти перерывы большая часть людей посвящает наукам» [9, с. 184–185]. Кроме этого, содержание образования не основывается на сельском хозяйстве, но и «каждый изучает что-нибудь свое, как бы именно свое» [9, с. 183].

Итальянский философ Т. Кампанелла в своем утопическом трактате «Город Солнца» излагает педагогические идеи, которые указывают на универсализм образования, важность доступности и преподнесения знаний народу [8].

Г. Бабёф, М.А. Вольтер, О. Оуэн, Ж.Ж. Руссо – основоположники европейской педагогической традиции – основывались, прежде всего, на идее непрерывного образования, которое связано с представлениями о воспитании человека как члена общества и гражданина государства.

Г. Бабёф, французский коммунист-утопист, в свою программу всеобщего просвещения включал перевоспитание взрослых в духе коммунистических идей [1].

М.А. Вольтер, французский философ-просветитель, утверждал, что «люди созданы, чтобы жить в обществе. Мораль, вытекающая из общественной природы человека, естественно направлена к общественному благу» [3, с. 13]. Не идея личного совершенствования, а идея общественной пользы является направляющей идеей вольтеровской моральной философии.

Роберт Оуэн стремился, чтобы образование подрастающих поколений стало национальным делом, и в связи с этим разработал четыре образовательных ступени, где четвертой образовательной ступенью являются вечерние лекции для взрослых. Открытый в 1816 году «Новый институт для формирования характера» включал в себя вечерние классы для работавших на фабрике подростков, – вечерний очаг культуры, где обучали неграмотных рабочих, функционировал лекторий, родители получали консультации по воспитанию детей, проводились музыкальные вечера, танцы, игры и т.д. «Новый институт» охватывал своим воспитательным воздействием более 700 человек в возрасте до 25 лет [11].

В своем труде «Эмиль, или о воспитании» Ж.Ж. Руссо, философ и мыслитель эпохи Просвещения, писал: «Пусть предназначают моего воспитанника к тому, чтобы носить саблю, служить церкви, быть адвокатом, – мне всё равно. Прежде звания родителей природа зовет к человеческой жизни. Жить – вот ремесло, которому я хочу учить его» [12, с. 223]. Это подтверждает мысль о том, что создание человека, воспитание которого начинается с самого рождения, продолжается в течение всей жизни.

Середина XIX в. была отмечена появлением воскресных школ, которые взяли на себя обучение Закону Божьему, церковному пению, чтению церковной гражданской печати, письму, арифметике, истории церкви и Отечества и были открыты в 7 городах Беларуси – Минске, Бобруйске, Вильно, Витебске, Гродно, Могилеве, Несвиже.

С 80-х гг. XIX в. в России открываются новые школы для взрослых, которые безвозмездно обслуживались добровольцами-педагогами. Экономическое развитие дало толчок необходимости повышения образовательного уровня индустриальных рабочих. В связи с этим повсеместно начали открываться воскресно-вечерние классы для рабочих, тематические курсы для рабочих, школы для взрослых. Первый народный университет

в России появился после открытия в октябре 1883 г. за Невской заставой в Петербурге группы школ для взрослых.

Демократическая направленность образования взрослых была обусловлена распространением бесплатных библиотек, народных школ, курсов, комитетов грамотности, а также с открытием частных высших учебных заведений в Москве и Петербурге. Позже на базе курсов для взрослых структурировалась и новая форма получения образования взрослыми – народный университет.

Начиная со второй половины 90-х гг. в научную педагогическую лексику вводится понятие «внешкольное образование» как совокупность форм культурно-просветительной, общеобразовательной и воспитательной работы среди взрослого населения.

Л.Н. Толстой, К.Д. Ушинский, Н.И. Пирогов, Е.Н. Медынский явились первыми теоретиками в России, которые в начале XX в. выдвинули задачу получения образования для всех и повышение массовой грамотности. Это позволяет сделать вывод о том, что дополнительное образование взрослых как новый социальный институт оформилось в конце XIX в. и развивалось в рамках внешкольного образования.

«Народное образование в настоящее время для нас есть единственная законная сознательная деятельность для достижения наибольшего счастья всего человечества. Вот положение, составляющее моё убеждение, которое я попытаюсь доказать», – писал Л.Н. Толстой по поводу развития народного образования [Цит. по: 13, с. 53].

К.Д. Ушинский в своих трудах констатировал тот факт, что работа русских школ невозможна без народного образования, которое возможно в условиях формирования народных школ. Он отмечал, что народная школа является школой не только для детей, но и для их родителей. В крестьянском укладе государства ученый видел функционирование народной школы. Школа является семейным делом, поэтому «государ-

ственные соображения по этому поводу для него отвлечены» [Цит. по: 5, с. 5–8]. По мнению К.Д. Ушинского, воскресная школа – это школа развития человека. Методологические положения об образовании взрослого населения выступают фундаментом для деятельности воскресных школ, а в последующем и проблеме образования взрослых [Цит. по: 5].

Народное образование явилось одним из основных структурных элементов дополнительного образования в связи с общественной активностью, что отражено в трудах Н.И. Пирогова: «Кто же не видит, что распространение общечеловеческого образования между всеми классами именно и назначено устранить ненормальное состояние общества? И не этим ли путем только можно уничтожить бездну, разделяющие касты?» [10, с. 252].

Е.Н. Медынский определил внешкольное образование, как развитие, подчеркивая этим, что «внешкольное образование – это процесс, длящийся всю жизнь, не имеющий законченного характера» [7, с. 25]. В главе XII «Всеобщее внешкольное образование» «Энциклопедии внешкольного образования» выдвинул идею всеобщего внешкольного образования: «Если мы признаем идею всеобщего начального обучения, если признаем право каждого ребенка школьного возраста на школу, то будучи последовательными, мы должны признавать право жителя послешкольного возраста на грамоту и книгу, т.е. идею всеобщего внешкольного образования» [7, с. 93].

Проблема образования взрослых получила новое теоретическое осмысление и выдвинула концепции в контексте исторических и социокультурных условий, которые в последствии явились методологическим основанием для образования взрослых, являющегося фундаментом современной андрагогической науки.

Проанализировав методологические основы становления и деятельности института дополнительного образования взрослых, следует отметить, что образование взрослых стано-

вится частью общей системы образования, где личность имеет право на получение его в любом возрасте, а также на совершенствование приобретенных ранее знаний, умений и навыков и удовлетворение интеллектуальных потребностей на протяжении всей жизни.

Список использованных источников:

1. Бабёф, Г. Сочинения : в 4 т. / Г. Бабёф ; [пер. с фр.] ; [редкол.: В. М. Далин (отв. ред.) и др. ; коммент. В. М. Далина]. – Т. 1. – М. : Наука, 1975. – 391 с.
2. Библия. Книги священного писания Ветхого и Нового Завета (в русском переводе с параллельными местами и приложениями). – М. : Рос. библейское о-во, 2003. – С.596-597.
3. Вольтер, Ф. М. А. Избранные произведения в одном томе / Ф. М. А. Вольтер ; коммент. К. Н. Берковой. – М. : Гослитиздат, 1938. – 659 с.
4. Гёте, И. В. Собрание сочинений : в 13 т. / И. В. Гете ; под общ. ред. Л. Б. Каменева, А. В. Луначарского, М. Н. Розанова ; вступ. ст. А. В. Луначарского. – Т. 6 : Романы и повести / ред. и прим. М. А. Петровского. – 1934. – 630 с.
5. Гуськова, Е. А. Педагогические идеи К.Д. Ушинского и современность / Е. А. Гуськова // Образование и воспитание. – 2016. – № 1. – С. 5–8.
6. Я.А. Коменский, Д. Локк, Ж.-Ж. Руссо, И.Г. Песталоцци. Педагогическое наследие : [сб.] / сост. В. М. Кларин, А. Н. Джурицкий. – М. : Педагогика, 1987. – 412 с. – (Библиотека учителя).
7. Медынский, Е. Н. Энциклопедия внешкольного образования лекции, читанные на педагогическом факультете Уральского университета : в 3 т. / Е. Н. Медынский. – Т. 1 : Общая теория внешкольного образования. – М. ; Пг. : Госиздат, 1923. – 138 с.
8. Мор, Т. Утопия / Т. Мор ; Кампанелла, Т. Город Солнца / Т. Кампанелла. – М. : Алгоритм, 2014. – 253 с. – (Проза великих).
9. Мор Т. Утопия / Т. Мор ; Академия наук СССР. – М. : Наука, 1978. – 414 с. – (Предшественники научного социализма).

10. Пирогов, Н. И. Школа и жизнь / Н. И. Пирогов // Собрание литературно-педагогических статей, вышедших в управление его Киевским учебным округом (1858–1861). – Киев, 1861. – 252 с.

11. Хрестоматия по истории зарубежной педагогики / сост. и авт. ввводн. ст. А. И. Пискунов. – М. : Просвещение, 1971. – 560 с.

12. Реале, Дж. Западная философия от истоков до наших дней : в 4 т. / Дж. Реале, Д. Антисери ; в пер. с итал. и под ред. С. А. Мальцевой. – СПб. : Петрополис, 1994. – Т. 1 : Античность. – 336 с.

13. Шацкий, Т. С. Педагогические сочинения : в 4 т. / Т. С. Шацкий ; под ред. И. А. Каирова [и др.] ; [вступ. ст. Л. Н. Скаткина] ; Акад. пед. наук РСФСР. – Т. 3 : Толстой – педагог : [статьи, доклады и выступления за 1926–1930 гг.] / сост. И. А. Соловков. – М. : Просвещение, 1964. – 328 с.

**PROMOTING NON-CONFLICT EDUCATION
IN THE CONTEXT OF ADULT PROFESSIONAL
INTEGRATION**

Ecaterina Țărnă,
State Pedagogical University «I. Creangă», 1
Creangă, Chișinău, MD-2009, Moldova
ec.tarna@gmail.com

Promoting non-conflict education in the context of adult professional integration depends largely on compliance with the organization's norms and core cultural values but at the same time this order is not definitively fixed being subject to permanent changes and social and organizational transformations. Of course, the notion of Adult Professional Integration has a multidimensional structure materialized in educational, organizational, communication, relational, attitudinal, behavioral and cultural aspects but the Professional Non-Integration of Adults (the negative form of the professional integration process) is due either to educational deficiencies or to the low level of adaptation, communication, organization and relationship or to environmental conditions that favor different disintegrative, destructive and dysfunctional behaviors in the stability of the organization.

From the researched literature we will only remark some of the many perspectives of Non-Conflict Education considered important for the professional integration of adults but without denying the importance of others advocating for the incorporation of a new course in University Curriculum entitled Non-Conflict Education, the elaboration of a Methodological Guide on the implementation of Non-Conflict Education and the implementation of a Program for the Optimization of the Professional Adult Integration Process.

Key words: non-conflict education, adult professional integration, professional adaptation.

СОДЕЙСТВИЕ БЕСКОНФЛИКТНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ ВЗРОСЛЫХ

*Тарна Екатерина,
Государственный Педагогический
Университет «И. Крянгэ», 1
Кранга, Кишинев, MD-2009, Молдова
ec.tarna@gmail.com*

Продвижение неконфликтного образования в контексте профессиональной интеграции взрослых во многом зависит от соблюдения норм и основных культурных ценностей организации, но в то же время этот порядок не является окончательно закрепленным, подверженным постоянным изменениям и социально-организационным преобразованиям. Конечно, понятие профессиональной интеграции взрослых имеет многомерную структуру, материализованную в образовательном, организационном, коммуникативном, реляционном, поведенческом и культурном аспектах, но профессиональная неинтегрированность взрослых (негативная форма процесса профессиональной интеграции) обусловлена либо недостатками образования, либо низким уровнем адаптации, коммуникации, организации и взаимоотношений, либо условиями внешней среды, благоприятствующими различным дезинтегративным, деструктивным и дисфункциональным формам поведения в условиях стабильности организации.

Из исследуемой литературы мы отметим лишь некоторые из многих аспектов неконфликтного образования, которые считаются важными для профессиональной интеграции взрослых, но не отрицаем важности других, выступающих за

включение нового курса в университетскую учебную программу под названием «неконфликтное образование», разработку методического руководства по реализации неконфликтного образования и реализацию программы оптимизации процесса профессиональной интеграции взрослых.

Ключевые слова: бесконфликтное образование, профессиональная интеграция взрослых, профессиональная адаптация.

At the present stage we understand better than ever that we live in a world of diversity and disparity and Conflict Studies were rarely or not introduced in the Standard Curriculum of Education as an academic discipline. This is incredibly important *when it comes to conscious supporting the qualitative education for solving conflicts in the process of professional Integration of Adults*. It should be mentioned that in the Republic of Moldova some actions have been taken to develop Conflict Studies as a scientific and applied branch but also as a discipline of study. There have been published collections, methodological recommendations on conflict studies (T. Callo, D. Patraşcu, E. Țărnă etc) and the concept of *professional integration* was approached from various aspects of the theory and practice of human resources management in education advancing research with an innovative and relevant field of study (V. Andriţchi, V. Goraş-Postică, M. Cojocar-Borozan, E. Țărnă etc.). In addition to the research analyzed so far, we will try to explain the idea of the need to promote *non-conflict education* both at the level of professional *culture and professional responsibility* and the need to facilitate the process of professional adult integration, and in this respect, we are in agreement with the researchers who accept 1) *conflict from human relationships perspective* – which treats the presence of conflicts as normal and natural for all human groups including conflicts in organizations taking into account the inevitable character of conflicts.

This approach recommends accepting conflicts, highlighting the need to treat the conflict rationally i.e. constructively; 2) *conflict from interactionist perspective* – which addresses the conflict in the light of its beneficial effects starting from the hypothesis that a peaceful, harmonious and cooperative group risks becoming static, apathetic, not responding to the need for change, innovation and improvement. In this context, maintaining a certain level of constructive conflict is beneficial for maintaining dynamism, creativity, self-criticism, etc. In our opinion, the inherent factors determining the adult *professional non-integration* triggers the elaboration of a *Methodological Guide* on the implementation of *Non-Conflict Education* and the application of a *Program to Optimize the Process of Professional Adult Integration* focused on the dimensions of: 1) *preventing professional non-integration* – a continuous process of training and development; 2) *reorganization of the professional integration program* – process of educational interventions and 3) *optimization of the professional integration process* – dynamic, educational activities of the professional adaptation process and overcoming the professional integration difficulties in the new working settings and professional relationships.

The majority of authors in the field accept the following definition of conflict: *a conflict occurs when there are real differences of interest, as well as differences in the perception of these interests, which grow in specific organizational circumstances thus attracting the emotions of the persons involved.* Of course in both personal and professional development settings, conflicts are inevitable and conflicts can cause great harm but properly resolved can foster dynamism and progress.

Thus the notion of conflict refers both to the conflict with negative effects (destructive conflict) and to the positive conflict (constructive conflict) with developmental effects on the professionalism of the personality, the group or the organization. The constructive conflict can test ideas, promote decision-making or cease quick decision-making, raise the level of understanding of

difficulties and motivate group members to solve problems, stimulate interest and interaction, creative thinking and quality of decisions sticking to innovation.

In general conflicts often develop internal dynamics that make it difficult, if not even exclude peaceful, constructive and non-violent regulation. For example, we often use the word conflict without realizing its meaning or how ambiguous it can be understood. Thus in various contexts the notion of conflict can have different meanings and as a result of misunderstandings colleagues at work often do not even recognize that they are in a conflict until it turns into quarrel, aggression, violence or abandonment of the place of work. Paradoxically, even if there is a similarity in how different professional groups accept the culture and norms of the organization, the uniqueness of personality, the differences in education, the level of adaptability and the way of solving conflicts can divide the professional environment. At the same time, we report that there is a variety of situations of work relationship and communication which are extremely varied and the way the conflicts that are solved at its highest share represent the activities where the new employee is currently engaged in.

Therefore, regardless of the position or status of the employee, an important stage in the *process of professional integration presents his level of non-conflict education*. Within this background *adult professional integration* is a complex process and involves components that interact permanently. Certainly any environment has a specific culture that influences the behavior of employees of all ages and in this sense, for adults, the diversity of the professional environment can be difficult and conflicting. Obviously in the context of a continually changing society in which the professional environment is required a high degree of flexibility and dynamism, a greater approximation is needed between the following four dimensions: *society, education, culture and professionalism*. In this context, *professional integration* is achieved and complemented by socio-cultural integration which is in turn mediated by *professional*

adaptation, culture and professional qualifications. Achieving this goal requires the involvement of university teaching staff that needs science-based psycho-pedagogical programs and models.

These problems among others that analyze *the correlation between the academic environment and the professional environment* lead us to the following idea: *the rapid changes taking place in our society generate new challenges and opportunities for adult education in the context of professional integration.* Therefore, both: adult learners and university teacher need to be aware that professional integration involves lifelong learning, flexibility, adaptability, mobility, personal initiative, communication, leadership, responsibility, and role-taking from the perspective of promoting non-conflict education values. In our view *non-conflict education* is a precondition but also a perspective for *adult professional integration.* Certainly the Reform of Higher Education from the point of view of the principles of the *Bologna Process* is geared towards the formation of adult functional competences, professional integration capacities, rapid professional adaptation and participation in the changes of the society, promotion of national, European values and of general humanity. In this respect, it is easy to understand that the *professional environment and the personality of the new employee* are two correlative entities with complementary functions; the first providing opportunities for the other and the second enriching the components of the first and thus in this very way developing the organizational culture.

Indisputably the newcomer engages in the organization with different values and objectives that he seeks to satisfy as a result of integration and once *professional integration* is achieved, employees come to the feeling of *us, our organization, our group*, the distinction of the professional environment on the basis of the acceptance of a common culture, the organizational culture that favors the resolution of conflicts, the manifestation of their own values, the assurance of norms and the acceptance of responsibilities,

asserting themselves in the socio-cultural environment with which they are in interdependence.

In this context, *non-conflict education* can be approached by harnessing the constructive conflict and promoting sociocultural values for the training and development of personality through permanent education recommending that instead of eliminating the conflict to try to orientate the conflict in the sense of constructive direction in the interests of all those involved. It is important to note that the initial significance attributed to the concept of conflict, such as that of violence, destruction, inefficiency or even irrationality, has imposed a negative attitude towards the conflict. Later, however, it was demonstrated that although conflict often suggests images of undesirable states of affairs, the actual effects of the conflict are not necessarily destructive. Therefore, the conflict may be negative and may have a destructive course, but not necessarily in an axiomatic way [4].

Most of the authors have found that in situations where it is managed correctly, conflict can generate positive effects such as: personality development, prevention of stagnation, prevention of stress and illness, stimulation of interest, stimulation of personal, group and social changes, professional growth and innovation etc. According to T. Callo [2], constructive conflicts trigger the change, prevent stagnation, stimulate interest and curiosity and thus have potential value for the professional employee and organization. In a professional, conscious environment of the *values of non-conflict education* problems can be clearly structured, be understood, exposed and solved; this situation can lead to changes in professional performance, can bring clarity in the human resource evaluation effort, unlock creative capabilities, and provide the opportunity for intense positive experiences.

The self-interest which determines the behavior of each person makes him react according to the needs and personal motivations and in order to solve them the new employee enters into relationships, sometimes strained and contradictory with other employ-

ees. Although the suggestion from the literature, to which we join, is that the integration of the new employee can be monitored both informally (the values, responses and behaviors we see) and at the formal level (there are activities specially organized in order for the new employee to be presented to the group he/she will work with), in our view, *effective professional integration* requires conscious preparation to respond to changing work demands and for which the numerous *strategies and techniques for solving the learned conflicts* will be reflected both in employee performance and behavioral changes that affect colleagues.

Of course our goal is to only reveal some perspectives on the values of non-conflict education highlighting their role in the process of professional Integration of adults. In our view this approach allows presentation of the corrections at the adaptation level to be introduced in the university environment and therefore also has a perspective to prevent professional non-integration from the point of view of educational intervention opportunities during professional training. In this context C.G. Jung mentioned that an individual can be *integrated but not adapted*, because *adaptation* implies more than a perfect inscription in the situation of the moment and in the immediate entourage. In this direction, the researches revealed the following picture of the adaptation of the students in the university environment: on a sample of 150 freshmen only 9 (6%) students did not have difficulty adapting to the university environment and 141 (94%) had had various adaptation difficulties, of them 72 (48%) – *medium adaptation* and 69 (46%) – *low adaptation*. After the implementation of the *Psycho-Pedagogical Model for Optimizing the Process of Adaptation of the Student in the University and the Adaptation Level Optimization Program*, 86 (57%) students obtained high adaptation values, 55 (37%) medium values, and 9 (6%) students – *low level of adaptation* [7]. It is worth mentioning that the research variables were: the degree of adaptation in the first academic year, the level of communication, the degree of satisfaction with academic life, the level of knowledge of conflict

resolution strategies, social anxiety, emotional experiences, adaptation strategies in the academic environment, cultural values, self-confidence, stress and resistance to change.

Therefore, the results obtained on the initial and the final levels demonstrate the effectiveness and functionality of the *Psycho-Pedagogical Model for optimizing the level of adaptation of the students in the university environment*. Obviously students can get positive results when they feel support and interest from teachers when they participate directly in various educational activities with certain responsibilities being encouraged and stimulated by developing a strong culture of non-conflict relations.

The university environment that helps students overcome adaptation difficulties has a *positive influence on the accumulation of the subsequent professional integration experience* and from the perspective of optimizing professional integration we must put a special emphasis on effective conflict prevention and management. It is necessary to emphasize that *professional integration* of adults can be analyzed both as a continuity of the adaptation experience in the university environment as well as a component of the specialized conflict resolution dimension but also as the ability of a specific system to adjust spontaneously or purposely flexibility, processes and structure to environmental, real or hypothetical environmental conditions, taking into account: 1) the competence of the adult person to be flexible and to withstand the shocks caused by professional integration; 2) the ability of personality to integrate and to face conflicts and the stress of integration in the socio environment. In addition, the way we try to relate to other guild colleagues to integrate into the professional environment, it can awaken sympathy or antipathy.

In the latter case, the development of professional integration strategies through Non-Conflict Education plays an important role in the correction of inadequate situations favoring the development of positive relationships, taking into account that antipathy is often unjustified and develops from the inability to resolve conflicts. If

the new employee did not have a basic formative support and experience in training the necessary skills, it may lead to dissatisfaction, reduced motivation, reduced involvement in the activities carried out in the institution, non-adherence to the values of the institution, absenteeism, low professional results. In addition, if there are many «antagonistic» informal groups in the college, then joining the organizational culture becomes even more troublesome. Certainly, the efficiency of adults' professional integration is determined by many factors: 1) satisfaction and willingness to work; 2) understanding conflicts as an opportunity for development; 3) clarity of tasks and high motivation for professional activity; 4) accepting the organizational culture of the institution; 5) internalizing the values of the institution; 6) conscious involvement in organizational activities; 7) trends towards performance and professional success etc. So, consciously or not, the new employee will perform a filtering, a selection of the right strategies to solve the conflict, and the double action of positive and negative forces corresponds to that of integration of wishes and resistances in the environment.

Synthesizing the ideas formulated along the way we mention that one of the prerequisites for preventing and removing the professional integration problems consists in knowledge of their causes. It is advisable to intervene even before the obvious manifestation of emotional imbalance, adaptive disorders and professional non-integration. As mentioned above, attitudes may be different in terms of how adults can be helped to overcome the professional integration challenges. In our view, the concept of non-conflict education in the context of professional integration of adults can be approached from different points of view: pedagogical, sociological, psychological, anthropological etc. These approaches can substantially contribute to the elucidation of the area concerned of enriching and complementing each other. In this connection we consider it necessary to introduce a Non-Conflict Education course in the University Curriculum to develop a *Methodological Guide to Implementing Non-Conflict Education* and to implement the *Pro-*

gram to Optimize the Process of Professional Adult Integration aiming to harness modern strategies for professional adaptation, to solve professional conflicts and to optimize the process of adult professional integration.

References:

1. Andrițchi, V. Teoria și metodologia managementului resurselor umane în învățământ / V. Andrițchi. – Chișinău : PRINT-Caro SRL, 2012.
2. Callo, T. Conceptul dezvoltării profesionale / T. Callo // Revista Univers Pedagogic. – 2004. – № 1. – P. 17–20.
3. Cojocaru-Borozan, M. Integrare socioprofesională prin discurs didactico-științific / M. Cojocaru-Borozan, E. Țărnă, L. Sadovei. – Chișinău : UPSC, 2014. – 236 p.
4. Deutsch, M. The resolution of conflict: Constructive and destructive process / M. Deutsch. – Yale University Press, Londra, 1973.
5. Goraș-Postică, V. Teoria și metodologia proiectelor educaționale / V. Goraș-Postică. – Chișinău : CEP USM, 2013. – 192 p.
6. Patrașcu, D. Managementul conflictului în sistemul educațional / D. Patrașcu. – Chișinău : Reclama, 2017. – 468 p.
7. Țărnă, E. Adaptarea studentului în mediul universitar / E. Țărnă. – Chișinău : UPSC, 2013. – 193 p.

УДК 37.011.31:378.048.2

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
РАЗРАБОТКИ СОВРЕМЕННЫХ МОДЕЛЕЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В ПОСЛЕДИПЛОМНОМ
ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ**

*Толочко Светлана Викторовна,
Национальный авиационный университет,
Киев, Украина
Svitlana-tsv@ukr.net*

Статья посвящена раскрытию теоретических и методических основ разработки современных моделей педагогической профессии в системе последипломного образования для устойчивого развития. Базовым материалом стали психолого-педагогические исследования известных зарубежных и отечественных специалистов, авторские разработки. Представлена необходимость содействия развитию научно-методической компетентности педагогов для выработки ими собственных персонал-технологий на основе индивидуального сочетания особенностей деятельности педагогов-тьюторов, коучей, фасилитаторов, эдвайзеров, менторов и др.

Ключевые слова: научно-методическая компетентность преподавателей, последипломное педагогическое образование, современные модели педагогической профессии.

**THEORETICAL AND METHODOLOGICAL
FOUNDATIONS FOR THE DEVELOPMENT OF MODERN
MODELS OF THE TEACHING PROFESSION
OF TEACHERS IN POSTGRADUATE
PEDAGOGICAL EDUCATION**

*Svetlana Tolochko,
National aviation University,
Kiev, Ukraine
Svitlana-tsv@ukr.net*

The article is devoted to the disclosure of theoretical and methodological foundations of the development of modern models of pedagogical profession in the system of postgraduate education for sustainable development. Psychological and pedagogical researches of well-known foreign and national experts and author's developments became the basic material. The necessity to promote the development of scientific and methodological competence of teachers for the production of their own staff-technologies based on the individual combination of the features of the activities of tutors, coaches, facilitators, educators, mentors and others is represented.

Keywords: scientific and methodological competence of teachers, postgraduate pedagogical education, modern models of pedagogical profession.

Актуальность проблемы формирования научно-методической компетентности преподавателей в последипломном педагогическом образовании обусловлена экономическим, правовым, социальным, профессиональным факторами, факторами национальной безопасности и качества жизни. Мировые экономические институты, в частности Всемирный экономический форум в Давосе, указывают на необходимость системного подхода к повышению конкурентоспособности специалистов. По Индексу глобальной конкурентоспособности (2018) Украина за-

нимает 83 место, по составляющим образовательной системы «Квалификация» находится на 46 месте, «Способность к инновациям» – на 58 месте; низкие показатели касаются качества образования взрослых, в том числе последиplomного [1]. Политико-правовой фактор связан с важностью нормативно-правового обеспечения образования взрослых (идет обсуждение и доработка проекта Закона Украины «Об образовании взрослых»), необходимостью повышения авторитета педагогической профессии, материальной и моральной мотивации преподавателей к профессиональному развитию. Научно-технический фактор педагогического исследования касается осуществления мероприятий в сфере науки, образования и инноватики в поддержку международной научно-технологической кооперации, трансфера технологий, особенно образовательных; демографический – связан с эмиграцией в последние десятилетия значительного количества учёных, преподавателей, молодых перспективных специалистов различных отраслей науки для обеспечения дальнейшей реализации собственной индивидуально-образовательной и профессионально-карьерной траектории.

Важность профессионально компетентных педагогов-новаторов, которые способны ответственно реализовывать современные методологические подходы научного познания и студентоцентрированного обучения, подтверждает и национальное исследование сферы повышения квалификации и сертификации педагогов в рамках совместной инициативы движения EdCamp Ukraine и Министерства образования и науки Украины «Учить и учиться: как и куда развивается украинский учитель» (2019). На вопрос «Что мотивирует Вас повышать собственную квалификацию?» 87% респондентов (а в опросе приняли участие 8427 педагогов учреждений образования разных типов и форм собственности со стажем от нескольких месяцев «до 20 лет и более») ответили: «собственное желание расти профессионально» [2]. Тенденции гуманизации, глобализации, интернационализации, фундаментализации, инновационности, информатизации,

рост общественных требований к обеспечению качества и инновационного развития украинского образования, переосмысление миссии преподавателей актуализируют проблему модернизации теоретических и методологических основ формирования научно-методической компетентности в последипломном педагогическом образовании.

Европейская практика решения современных образовательных проблем использована Министерством образования и науки Украины для дальнейшей имплементации международных норм в образовательный процесс отечественной системы образования, что относится к исполнению Закона Украины «Об образовании», Концепции развития педагогического образования, Концепции развития цифровой экономики и общества Украины на 2018–2020 годы.

Так, в Концепции развития педагогического образования отмечено, что «на пути развития информационного общества качественное образование становится одним из главных факторов успеха, а педагог является одновременно и объектом, и проводником положительных изменений» [1, с. 2].

В разделе Концепции «Пути и способы решения проблем» указано, что современное образование педагогов осуществляется «путем проведения комплексной реформы системы педагогического образования, непрерывного профессионального и личностного развития педагогов, включая структуру, содержание, организацию и методики (технологии) обучения, увеличение в образовательных программах удельного веса практической подготовки. Реформирование педагогического образования предусматривает действия по направлениям:

I. Разработка современной модели педагогической профессии в контексте потребностей общества, перспектив развития национальной экономики и глобальных технологических изменений.

II. Трансформация высшего и профессионального перед высшим образованием по педагогическим специальностям.

III. Определение перспективных путей непрерывного профессионального развития и повышения квалификации педагогических работников» [1, с. 5].

Важным является и формирование *soft skills* («гибкие» или «мягкие» навыки) навыков, проявление которых сложно отследить, проверить и наглядно продемонстрировать. К данной группе относятся коммуникативные и управленческие навыки: аналитическое и критическое мышление, умение слушать и работать в команде, ставить и достигать поставленных целей, активная жизненная позиция и позитивная эмоциональная установка, способность решать конфликты без насилия, вдохновляться новыми идеями, брать на себя ответственность, самоорганизация и самодисциплина. Реализация данных заданий образования требует совершенствования и модернизации научно-методической компетентности ПР и НПР, освоения ими современных моделей педагогической профессии.

Для внедрения элементов инклюзивного образования через учет индивидуальных особенностей, потребностей студентов и различий континуума поколений (традиционалисты, бэби-бумеры, поколение X, миллениалы (поколение Y), центениалы (поколение Z), быть способными иметь необходимые знания и компетентности для подготовки специалистов в будущем, ориентировать их на умение искать научную информацию, критически к ней относиться, обрабатывать; научить работать в группе, коллективе; выработать умение критически мыслить, анализировать, преподаватели должны сами в совершенстве этим владеть. ПР и НПР должны производить собственные персонально-технологии, которые бы индивидуально сочетали особенности деятельности педагогов-*тьюторов, коучей, фасилитаторов, эдвайзеров, менторов* и создавать учебные программы для обеспечения развития в учащихся и студентов изобретательности и оригинальности, творчества, адаптивности и умения критически мыслить [4, с. 127].

Зарубежный опыт Оксфордского и Кембриджского университетов Великобритании и Вроцлавского колледжа Польши относительно функционирования тьюториальной системы с 2015 года используется Министерством образования и науки Украины в процессе проведения эксперимента под названием «Тьюторские технологии как средство реализации принципа индивидуализации в образовании» на базе учреждений общего среднего образования Украины на 2015–2020 годы [5]. Сейчас директорат инклюзивного образования Министерства образования и науки совместно с Министерством социальной политики работает над возможностью введения профессии, которой пока нет в национальном классификаторе, – тьютора – для оказания индивидуальной помощи учащимся в инклюзивных классах. Будет функционировать инклюзивно-ресурсный центр, который будет давать глубинную оценку ребенка и делать вывод о том, нужен ли ему персональный ассистент, или он справится сам.

Профессия эдвайзера представлена в учреждениях образования Соединенных Штатов Америки, Великобритании и Казахстана, в частности университетах, что связано с большим количеством часов самостоятельной работы в учебных программах и значительной ролью внеучебной деятельности в организации образовательного процесса и актуализирует появление в отечественном высшем образовании преподавателей соответствующего профиля.

В связи с введением Концепции реализации государственной политики в сфере реформирования общего среднего образования «Новая украинская школа» Правительство утвердило дополнительные меры по повышению квалификации педагогических работников в 2018 году, список тренеров и Ориентировочную учебную программу подготовки тренеров для обучения педагогов, которые будут обучать учеников первых классов в 2018/2019 и 2019/2020 учебных годах [6]. Поэтому можно утверждать, что профессия «тренер» из перечня образовательных должностей преподавателей Соединенных Штатов Америки

официально переходит и в отечественный образовательный истеблишмент и принята на уровне профильного министерства.

С 2012 года «наставничество» как одна из моделей (ролей) педагогической профессии вошла в отечественное последипломное образование согласно приказу «Об утверждении положения об институте наставничества в Национальной академии государственного управления при Президенте Украины» (Приказ Президента Украины от 17 дек. 2012 № 314), а с 2016 года в контексте социальной поддержки детей-сирот и детей, лишенных родительской опеки, в соответствии с Законом Украины «О внесении изменений в Закон Украины «Об обеспечении организационно-правовых условий социальной защиты детей-сирот и детей, лишенных родительской опеки»» [7]. Концепция развития педагогического образования (2018) вводит для обеспечения педагогической интернатуры педагогам «должность» опытного наставника такой же или родственной специальности [3].

Типичная образовательная программа организации и проведения повышения квалификации педагогических работников учреждения последипломного педагогического образования (приказ Министерства образования и науки Украины от 15.01.2018 № 36) ставит задачей переподготовку учителей новой формации, которые должны выполнять в образовательном процессе роли *наставника, фасилитатора, консультанта, менеджера*, быть свободными в выборе форм, методов, принципов и технологий при осуществлении образовательного процесса, самостоятельно и творчески добывать информацию, организовывать процесс с ориентацией на каждого ребенка [8].

Современный процесс реформирования образования в Украине предусматривает использование традиционных и инновационных форм, методов, технологий. Так, в ходе подготовки педагогических и научно-педагогических работников к освоению современных профессий могут быть использованы следующие формы:

- 1) повышение квалификации на соответствующих курсах;

2) стажировки, система сертификационных или тренинговых центров профильных ассоциаций (тьюторские ассоциации Украины, Школа образовательного коучинга, Всемирная федерация коучей, Национальная ассоциация фасилитаторов Украины, Школа тренерства и фасилитации для образовательных / учебных форматов, рассчитанные на педагогов, эдукатор широкого профиля стремятся использовать современные подходы неформального образования, фасилитации и модерации, а также андрагогики и конструктивизма в различных образовательных и учебных форматах – от формального образования до корпоративных курсов и тренингов);

3) профессиональная подготовка в педагогических учреждениях высшего образования [9].

В настоящее время для всех категорий руководителей учреждений образования и педагогов, а также для практических психологов, социальных педагогов, учителей начальных классов на курсах повышения квалификации проводятся мероприятия по подготовке к работе: модернизированы дополнительные образовательные программы повышения квалификации, спецкурсы, обновлены программы педагогической практики, проводятся семинары, мастер-классы и круглые столы. Существует немало учебных курсов, академий и школ, в которых педагоги могут получить образование. Однако есть и альтернативная версия – онлайн-образовательные платформы, на которых любой может почерпнуть знания по различным дисциплинам:

– Освитория (<https://osvitoria.media/>) – Онлайн-медиа об образовании и воспитании детей в Украине; на сайте в рубриках «Новости», «Журнал», «Афиша», «Блоги» интересно рассказывают об образовании и воспитании;

– EdEra (<https://www.ed-era.com/>) – Украинская платформа интерактивного онлайн-образования, которая вводит новые курсы: для учителей начальной школы для работы с детьми с особыми образовательными потребностями; «автостопом» по биологии; человек и государство;

– Coursera (<https://about.coursera.org/>) – Проект в сфере массового онлайн-образования, содержащий курсы для множества специальностей на разных языках, которые преподаются ведущими американскими университетами;

– Prometheus (<https://prometheus.org.ua/>) – Массовые открытые онлайн-курсы предлагают возможность бесплатно пройти циклы курсов (Предпринимательство и Анализ данных, Гражданское образование, Подготовка к внешнему независимому оцениванию).

– Khan Academy (Академия Хана) (<https://uk.khanacademy.org/>) – Некоммерческая организация, которая пытается сделать образование лучше, предоставляя через Интернет бесплатные и качественные знания всем и везде, и особое внимание уделяет учебным видеороликам;

– EdCamp Ukraine (<https://www.edcamp.org.ua/>) – Сообщество ответственного учительства, которое проводит конференции, как правило, их называют «неКонференцией», назначение которых – получение интерактивного профессионального опыта преподавателями школ;

– Learn Lifelong (<https://learnlifelong.net/>) – Онлайн-платформа неформального образования в Украине предлагает следующие образовательные мероприятия: вебинары «Международное волонтерство», второй всеукраинский конкурс лучших проектов в сфере образования взрослых;

– Выше при НаУКМА (<http://gohigher.org/>) – Инструменты для развития преподавателей ВУЗов с целью обновления высшего образования через создание современной системы повышения квалификации преподавателей. Коммуникационная поддержка, статьи и интервью. Разработка онлайн-курсов. Организация программ повышения квалификации;

– Всеосвита (<https://vseosvita.ua/>) – Компания-сообщество активных педагогов, объединенных для совместного проведения олимпиад, вебинаров, курсов, школы репетиторов;

библиотека ВНО-2020, журнал, новости, августовская конференция, ярмарка news;

– Образовательная политика (<http://education-ua.org/ua/>) – Портал общественных экспертов функционирует при содействии Комитета по вопросам науки и образования Верховной Рады Украины и финансовой поддержке Международного Фонда «Возрождение»; содержит научно-публицистические материалы по рубрикам «Точка зрения», «Аналитика», «Обсуждение», «Цифры и факты», «Экскурс», «Сравнительная педагогика», «Практики, которые работают»;

– Другое образование (Інша освіта) (<http://insha-osvita.org/mission/>) – Миссия тренерской группы – вернуть обучение в жизнь и жизнь в обучение путем: разработки и внедрения холистических учебных практик; создания комфортных физических и ментальных пространств для обучения; взаимоусиления людей и сообществ для повышения самореализации, внедрения гуманистического (человекоцентрированного) подхода в обучении;

– Образование в интересах устойчивого развития в Украине (<http://www.ecoosvita.org.ua>) – Партнерская сеть, первая инициатива в Украине объединить усилия международного сообщества, ученых, общественности, государственных служащих, экологов, педагогов, школьников и студентов для обеспечения развития системы экологического образования;

– Шаг за шагом (Крок за кроком) (<http://www.ussf.kiev.ua>) – Всеукраинский фонд содействия воплощению образовательных реформ по реализации лично-ориентированной, инклюзивной образовательной модели с активным привлечением семей и общин, путем проведения тренингов для педагогов, родителей, представителей общественных организаций; проектов по обеспечению равного доступа к качественному образованию для всех детей, в том числе с особыми потребностями; детей – представителей этнических и национальных меньшинств; семей, оказавшихся в кризисных ситуациях.

Однако даже представленный выше перечень новых педагогических специальностей не является исчерпывающим. В современной образовательной среде уже известны такие профессии, как эксперт в области образования, эдукатор, специалист по образовательному менеджменту, медиатор, специалист по педагогическому дизайну, специалист по психологии образования взрослых, международный эксперт по образовательным вопросам и др. В настоящее время данный перечень педагогических специальностей дополняется новыми, связанными с интенсивным развитием и распространением компьютерных технологий, а именно: куратор онлайн-платформы; инструктор по интернет-серфингу; междисциплинарный тьютор; брейн-тренер; лайфстайл-тренер; техник образовательных задач; игротехник / игромастер; электронный ассистент-разработчик образовательных технологий.

Принимая во внимание недостаточную разработанность данной информации, изучению и анализу процесса дифференциации педагогической профессии посвятим дальнейшие наши научные исследования.

Список использованных источников:

1. The Global Competitiveness Report 2017–2018 [Электронный ресурс] // World Economic Forum. – Режим доступа: <http://www.weforum.org>. – Дата доступа: 19.11.2019.
2. Учить и учиться: как и куда развивается украинский учитель [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.edcamp.org.ua/teachandlearn>. – Дата доступа: 19.11.2019.
3. Концепция развития педагогического образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mon.gov.ua/ua/npa/prozatverdzhennya-konceptsiyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti>. – Дата доступа: 19.11.2019.
4. Толочко, С. В. Современные требования к научно-методической компетентности преподавателей / С. В. Толочко // Современные проблемы и перспективы развития психологии и педагоги-

ки : материалы междунар. науч. конф., Киев, 01–02 дек. 2017 г. – Киев, 2017. – С. 124–127.

5. О проведении опытно-экспериментальной работы на базе общеобразовательных учебных заведений [Электронный ресурс] : Приказ Министерства образования и науки Украины от 16.07.2015, № 764 // Официальный сайт Министерства образования и науки Украины. – Режим доступа: <http://old.mon.gov.ua/files/normative/2015-07-21/4257/nmo-764-1.pdf>. – Дата доступа: 19.11.2019.

6. Концепция реализации государственной политики в сфере реформирования общего среднего образования «Новая украинская школа» на период до 2029 года [Электронный ресурс]. – Киев, 2016. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/988-2016-%D1%80>. – Дата доступа: 19.11.2019.

7. О внесении изменений в Закон Украины «Об обеспечении организационно-правовых условий социальной защиты детей-сирот и детей, лишенных родительской опеки» по наставничества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1504-19>. – Дата доступа: 19.11.2019.

8. Типовая образовательная программа организации и проведения повышения квалификации педагогических работников учреждения последипломного педагогического образования [Электронный ресурс]. – Киев, 2018. – Режим доступа: <https://mon.gov.ua/ua/npa/prozatverdzhennya-tipovoyi-osvitnoyi-programi-organizaciyi-i-provedennya-pidvishennya-kvalifikaciyi-pedagogichnih-pracivnikiv-zakladami-pislyadiplomnoyi-pedagogichnoyi-osviti>. – Дата доступа: 19.11.2019.

9. Толочко, С. В. Теоретические и методические основы формирования научно-методической компетентности преподавателей в системе последипломного педагогического образования : дис ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / С. В. Толочко ; Нац. пед. уни-т им. М. П. Драгоманова. – Киев, 2019. – 574 с.

УДК 378.046.4(569.4)

ОБ ОТДЕЛЬНЫХ ВОПРОСАХ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В ИЗРАИЛЕ

*Хорват Йожсеф Дьердь,
Университет Мишкольца, Компания HOT Telecom,
Тель-Авив, Израиль
Joseph.Horvath68@gmail.com*

В данной статье содержится краткая характеристика системы дополнительного образования взрослых Израиля, представлены виды дополнительного образования взрослых на примере израильской компании HOT Telecom.

Ключевые слова: дополнительное образование взрослых в Израиле, обучение в компании HOT Telecom, обучающие курсы, обучающие семинары, тренинги, тематика обучающих курсов и тренингов

ON CERTAIN QUESTIONS OF CORPORATE EDUCATION IN ISRAEL

*József György Horváth
University of Miskolc, Company HOT Telecom
Tel Aviv, Israel
Joseph.Horvath68@gmail.com*

This article provides a brief description of additional adult education system in Israel, presents the types of additional adult education on the example of the Israeli company HOT Telecom.

Key words: additional adult education in Israel, training at HOT Telecom company, training courses, training seminars, trainings, topics of training courses and trainings.

В настоящее время бизнес стремительно развивается. Мы живём в период цифровой трансформации, когда из-за быстрого развития техники и технологий, у взрослых, достаточно хо-

рошо образованных людей, возникает необходимость систематически либо совершенствовать свои знания и умения, либо приобретать новые. Это позволяет осуществлять образовательная система получения дополнительного образования взрослых, множество онлайн интернет-ресурсов, а также система обучения и повышения квалификации в компаниях.

Система дополнительного образования взрослых, действующая в Израиле, является одной из самых многопрофильных. Она отличается целевым подходом, высокой эффективностью и стремлением сохранить еврейскую культуру. В израильском законе «О образовании взрослых» определено, что важнейшим приоритетом является «право человека на образование в течение всей его жизни, основывающееся на положении, что обучение позволяет раскрыться и усовершенствоваться личности человека» [2]. В Министерстве образования Израиля существует специальный отдел по образованию для взрослых, задачами которого является [1]: обеспечение образовательных потребностей репатриантов в сфере изучения языка и культуры; обеспечение равных прав для женщин в получении образования; привлечение в образовательную систему для преподавания людей пенсионного возраста, имеющих большой опыт; вовлечение жителей Израиля нееврейской национальности в образовательный процесс; оказание помощи в получении дополнительного профессионального образования заключенным, наркоманам, инвалидам, больным психическими заболеваниями и пр.; уменьшение границ между различными слоями общества; обеспечение взрослых различными образовательными программами, повышающих квалификационный и образовательный уровень.

Деятельность Отдела по образованию для взрослых Министерства образования Израиля включает в себя не только организацию базовых курсов для лиц, имеющих лишь начальный уровень знаний, но и создание курсов повышения квалификации и переквалификации, в том числе в сфере высоких

технологий. Министерство образования, общественные и частные организации финансируют различные курсы для взрослых в зависимости от их конкретных потребностей – от изучения иврита и повышения уровня образования до улучшения взаимоотношений в семье и расширения общего кругозора. Министерство труда предлагает курсы профессионального обучения и повышения квалификации в различных областях хозяйственной деятельности. Такие курсы проводятся как в больших городах, так и во множестве мелких населенных пунктов. Такие курсы проводят не только в специальных центрах, но и на базе ведущих компаний.

NOT Telecom – ведущая израильская телекоммуникационная компания. Она предлагает клиентам широкий спектр услуг связи: качественное многоканальное телевидение, высокоскоростной интернет и услуги стационарной телефонной связи. На 1 января 2019 года компания обслуживает один миллион абонентов, или практически каждого восьмого жителя Израиля. Качественный контент – это гордость компании NOT Telecom. Каждый год сотни миллионов шекелей вкладываются в приобретение самых интересных и популярных в мире телепрограмм. NOT Telecom поддерживает и оригинальное израильское телепроизводство и ежегодно продюсирует десятки телесериалов и программ, которые успешно продаются таким ведущим мировым телекомпаниям как HBO, Netflix, и др. Компания предоставляет одну из крупнейших в мире видеотек (NOT VOD), позволяющая клиентам в любое время использовать широкий выбор телепрограмм. Видеотека насчитывает более 10.000 тысяч часов телепрограмм для зрителей всех возрастов, например, телесериалы, фильмы, концерты, программы израильского и мирового производства. Для обеспечения эффективной деятельности компании NOT Telecom необходимы высококвалифицированные сотрудники. Компания NOT Telecom стремится поддерживать репутацию предпочтительного работодателя в Израиле. С этой целью компания инве-

стирует значительные ресурсы в набор, обучение и постоянное повышение квалификации сотрудников.

Эффективный маркетинг компании и создание качественного и привлекательного профессионального имиджа позволяет привлекать новые талантливые кадры. Руководство компании считает, что процессы обучения и развития являются важнейшей опорой личного и профессионального развития каждого сотрудника, поэтому в компании систематически осуществляется дополнительное профессиональное обучение.

Дополнительное профессиональное обучение сотрудников требует финансовых затрат, однако экономический эффект от проведения такого обучения значительно превышает затраты. В компании обучение осуществляют наиболее квалифицированные и подготовленные сотрудники.

Компания NOT Telecom использует следующие виды обучения для своих сотрудников:

1. Стажировка и тренинги новых сотрудников организации под руководством опытных работников. Такое обучение существенно ускоряет процесс адаптации новых сотрудников в организации.

2. Обучение руководителей структурных подразделений. Прошедшие обучение руководители структурных подразделений улучшают результаты работы всего структурного подразделения.

3. Курсы изучения корпоративного бренда – «Салон NOT» – в игровой и соревновательной форме группы сотрудников изучают продукты и услуги, реализуемые компанией. Совместное обучение сотрудников структурного подразделения способствует командной работе и усиливает сплочение коллектива.

4. Обучение сотрудников по специальной программе. Оно осуществляется в форме обучающих курсов, конференций с целью внедрения в процесс работы организации новых тех-

нологий, приёмов выполнения рабочих задач, положительного опыта работы других организаций, в т.ч. иностранных.

5. Обучение на образовательной платформе «НОТ Academy» для личностного развития сотрудников. Это постоянно обновляемые семинары, курсы и лекции в различных сферах, включая профессиональные, управленческие, межличностные навыки и развлекательный контент. Участие в программе доступно для всех сотрудников. Сотрудники могут не только учиться, но наиболее подготовленные и обучать. Тематика обучающих курсов и семинаров: «Управление переговорами», «Выигрышная презентация» и т.д.

6. Обучение на специальной платформе для развития и совершенствования руководителей разных уровней. Тематика курсов и семинаров: «Каковы характеристики руководителей, которые являются лидерами?», «Мотивация: восприятие и инструменты», «Командное лидерство: полная модель лидерства, воздействия, власти и того, что между ними», «Источники власти менеджера», «Тактика воздействия», «Эффективное управление интерфейсами», «Процесс вступления в должность», «Построение эффективной модели команды».

Осуществляя дополнительное образование, компания НОТ Telecom стремится к закреплению сотрудников в компании и поддерживает репутацию наиболее предпочтительного работодателя на израильском рынке.

Дополнительное образование сотрудника является дополнительной мотивацией к труду. После прохождения обучения работник стремится применить полученные знания на практике, совершенствовать приемы и методы работы. Повышение квалификации, возможность совершенствования профессиональных навыков одних сотрудников мотивирует других сотрудников к обучению. Дополнительным фактором мотивации для некоторых сотрудников может быть также возможность обучать других сотрудников вместо выполнения рабочих заданий.

Таким образом, дополнительное образование взрослых – неотъемлемая часть функционирования современной компании. Только те компании, которые его осуществляют, обладают следующими конкурентными преимуществами: дополнительная мотивация сотрудников к высокопроизводительному труду, улучшение качества выполняемых работ, создание социально-привлекательного имиджа компании, сплочение коллектива, постоянное развитие и совершенствование деятельности компании.

Список использованных источников:

1. Мэир Перец: Отдел образования взрослых [Электронный ресурс] : Министерство образования Израиля. – Режим доступа: <http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/AdultEducation/OdotAgaf/DvarMenahel.htm>. – Дата доступа: 03.02.2020.

2. Кнессет: Парламент Государства Израиль [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://knesset.gov.il>. – Дата доступа: 03.02.2020.

3. Закон об обязательном образовании (1949 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.knesset.gov.il/review/data/heb/law/kns1_education.pdf. – Дата доступа: 03.02.2020.

4. Закон об образовании взрослых (22. Октября 2000 г.) [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/МММ/bbefbd51-9032-e811-80de-00155d0a0235/2_bbefbd51-9032-e811-80de-00155d0a0235_11_9373.pdf. – Дата доступа: 03.02.2020.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

АХРАМОВИЧ Мария Ивановна

преподаватель, председатель Цикловой комиссии ГУО «Минский городской педагогический колледж» (Минск, Беларусь)

БАЛАЩЕНКО Виктор Федотович

кандидат экономических наук, доцент; заведующий кафедрой «Экономика предприятия» Филиала Белорусского национального технического университета «Институт повышения квалификации и переподготовки кадров по новым направлениям развития техники, технологии и экономики БНТУ» (Минск, Беларусь)

ГРИБОВСКАЯ Наталья Николаевна

преподаватель Учреждения образования «Солигорский государственный колледж» (Солигорск, Беларусь)

МЕСНИКОВИЧ Светлана Анатольевна

кандидат психологических наук, доцент; доцент Института психологии Белорусского государственного педагогического университета имени Максима Танка (Минск, Беларусь)

НОВИКОВА Ирина Васильевна

доктор экономических наук, профессор; заведующий кафедрой менеджмента, технологий бизнеса и устойчивого развития Учреждения образования «Белорусский государственный технологический университет» (Минск, Беларусь)

ПААЛ Кристина

эксперт в области европейского законодательства и практического решения вопросов очистки оборотных и сточных вод предприятий и переработки отходов, Компания «Адденда ОО» (Таллинн, Эстонская Республика)

ПИЩОВ Сергей Николаевич

кандидат технических наук; доцент кафедры лесных машин, дорог и технологий лесопромышленного производства Учреждения образования «Белорусский государственный технологический университет» (Минск, Беларусь)

СТАСЕВИЧ Игорь Иванович

Директор Учреждения образования «Центр повышения квалификации руководящих работников и специалистов Промышленной Безопасности» (Барановичи, Беларусь)

ТАРНА Екатерина / ȚĂRNĂ Ecaterina

кандидат PhD, ассоциированный профессор; доцент Государственного Педагогического Университета «И. Крянгэ» (Кишинев, Республика Молдова)

ТОЛОЧКО Светлана Викторовна

кандидат педагогических наук; доцент кафедры управления профессиональным образованием Национального авиационного университета (Киев, Украина)

ФЛЕЙШЕР Вячеслав Леонидович

кандидат технических наук, доцент; заведующий кафедрой химической переработки древесины Учреждения образования «Белорусский государственный технологический университет» (Минск, Беларусь)

ХОРВАТ Йозеф Дьердь

кандидат PhD; директор департамента системы CRM, компания Matrix I.T. (Герцлия, Израиль)

Научное издание

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ:
МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ
ПРИОРИТЕТЫ
(ДОПОЛНЕНИЯ)**

Сборник научных статей
Международной научно-практической конференции,
посвященной 105-летию БГПУ
Минск, 22–23 ноября 2019 г.

Ответственный за выпуск И. Б. Стрелкова
Компьютерная верстка И. Б. Стрелкова

Подписано в печать 21.02.20. Формат 60 × 84 1/16.

Бумага офсетная. Ризо-графия.

Усл. печ. л. 4,64. Уч.-изд. л. 3,01. Тираж 20 экз. Заказ 115.

Издатель и полиграфическое исполнение: Учреждение образования «Бело-русский
государственный педагогический университет имени Максима Танка».

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий № 1/236 от 24.03.14.
Ул. Советская, 18, 220030, Минск.

Отпечатано с оригинал-макета заказчика в Учебно-издательском центре БГПУ.
220007, Минск, Могилевская, 37.