

- технологическая экология, определяющая технологичность (системную, информационную, дидактическую и другие) реализации принимаемых решений и внедряемых методик, обеспечивающая инвариантность и адаптивность технологических образовательных систем, процессов, операций и переходов;
- когнитивная экология, устанавливающая интерактивные связи между взаимодействиями «организм-среда» и компенсирующая их отрицательное влияние на когнитивные явления (человеческое познание в этой структуре мультимодально);
- экология компетенций, характеризующаяся понятиями «применение (использование) знаний и умений», «вхождение в должность» и «опыт», обеспечивающая компенсацию профессиональной проблематики в рамках концепции «наставничества»;
- экология образовательных коммуникаций, реализующая эффективное взаимодействие обучающегося и обучающего, образовательных учреждений и подразделений, заказчиков и образовательных учреждений, информационных фондов и источников в рамках правового поля и личных контактов;
- экология отчуждения информационных ресурсов, определяющая результативность передачи данных, информации, знаний от обладателя (владельца) пользователю (обучаемому) (рассматриваются индивидуальное, групповое, экспертное, корпоративное и государственное отчуждение);
- организационная экология, связанная с особенностями образовательных процессов (с учётом требований заказчиков и возможностей исполнителей).

Эти компоненты во многом характеризуют и внешние воздействия на экологию образовательной системы. Кроме того, внесистемная экологическая проблематика связана с правовыми аспектами внутрисударственных и межгосударственных образовательных обменов в образовательной сфере (обмен студентами, стажировки и другое), обмена образовательными ресурсами и совместной их разработки [4, 5], формировании государственного заказа на кадры для цифровой экономики (включая новые профессии [6]) и т.д. На микроуровне экология цифровизации образования будет во многом затрагивать процесс самообразования в рамках экологических аспектов формирования персонального профессионального электронного офиса и мобильного персонального ситуационного центра [7].

Заключение. Цифровизация и формирование «сквозных» информационных и образовательных технологий представляют собой восходящий спиральный процесс, экология которого связана со сложностью и нелинейностью устанавливающихся интерактивных связей, допускающих определенную долю хаоса, системным анализом «узких мест», созданием новых концепций развития и осуществлением реинжиниринга процесса обучения, структурной реорганизацией и экологической реконструкцией, умением резонансного встраивания в образовательную среду для формирования единого устойчиво эволюционирующего целого. Использование экологического подхода к управлению цифровизацией образования поможет оптимизировать временные и финансовые ресурсы для подготовки кадров в условиях возрастающей неопределенности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Князева, Е. Н. Синергетика: нелинейность времени и ландшафты коэволюции / Е. Н. Князева, С. П. Курдюмов. – М. : КомКнига, 2007. – 272 с.
2. Ганчерёнок, И. Нелинейное управление: ситуационный анализ / И. Ганчерёнок, Н. Горбачев. – Mauritius: Palmarium Academic Publishing, 2019. – 364 с.
3. Мазур, М. Качественная теория информации / М.Мазур. – М. : «Мир», 1974. – 238 с.
4. Ганчерёнок, И. И. Цифровая экономика: управление информационными ресурсами / И. И. Ганчерёнок, Н. Н. Горбачёв, И. Э. Турсунов, С. А. Панжиев – Tashkent : «Voris – nashriyot», 2020. – 211 с.
5. Ганчерёнок, И. И. Цифровая трансформация в строительстве: информационное моделирование / под редакцией С. В. Харитончика и С. И. Ахмедова / И. И. Ганчерёнок, Н. Н. Горбачёв, В. Спиридонов, А. Р. Рахимов, О. Ж. Жураев, О. А. Киринович. – Минск-Самарканд : Изд-во СамГУ, 2021. – 172 с.
6. Ганчеренок, И. И. Человеческий капитал в информационную эпоху / И. И. Ганчеренок, А. И. Шемаров, Н. Н. Горбачев // Становление и развитие цифровой трансформации и информационного общества (ИТ-страны) в Республике Беларусь / под ред. В. Г. Гусакова. – Минск : Беларуская навука, 2019. – С. 90-110.
7. Управление цифровой трансформацией бизнеса / Д. П. Бригадин [и др.] ; Институт бизнеса Белорусского государственного университета. – Минск : ИВЦ Минфина, 2022. – 280 с.

УДК 378:338:004 (476)

О НЕКОТОРЫХ ПОДХОДАХ И ТЕХНОЛОГИЯХ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

канд. социол. наук, доцент В. Е. Глушаков, канд. юрид. наук, доцент Д. Г. Цыганков, БГЭУ, г. Минск

Резюме – в статье рассматриваются различные факторы, влияющие на подготовку кадров (специалистов и управленцев) в условиях цифровизации экономики. Выдвигается гипотеза, что благодаря быстрым темпам

цифровизации мировой экономики и развития информационно-коммуникационных технологий, люди с каждым днем становятся все более автономными с точки зрения доступа к различным знаниям и образование смещается в сферу самообразования. Выделяются ключевые элементы вовлечения обучающихся современного поколения в образовательный процесс. Делается вывод о том, что успешный переход на новые образовательные технологии, в основе которых лежит все более активное использование искусственного интеллекта, разнообразных компьютерных программ, образовательных платформ, цифровых технологий, напрямую зависит от трансформации системы мотивации профессорско-преподавательского состава.

Ключевые слова: корпоративное обучение, образовательный процесс, цифровая экономика.

Начать мы хотели бы полностью солидаризуясь с позицией известного американского профессора с мировым именем Митию Каку, который в своей книге «Физика будущего» убедительно доказал, что учеба уже не будет базироваться на запоминании, поскольку образование будет базироваться на интернет-технологиях и гаджетах типа Google Glass [1]. Сегодня мы констатируем, что благодаря быстрым темпам цифровизации мировой экономики и развития информационно-коммуникативных технологий (далее – ИКТ), люди с каждым днем становятся все более автономными с точки зрения доступа к различным знаниям и образование смещается в сферу самообразования. Ведущие университеты мира предлагают в открытом доступе бесплатно, в формате систем дистанционного обучения, изучить 50-70 % курсов, затем заплатить за оставшуюся часть, пройти тесты и получить сертификат об обучении. Описанный тренд объясняется, отчасти тем, что в большинстве случаев, при отборе на работу, компании интересуют не дипломы, а набор конкретных компетенций, позволяющих решать все более сложные и разноплановые задачи.

С учетом скорости развития онлайн-обучения, стимулированного COVID-19, университеты трансформируются в виртуальные вузы, работающие на основе использования облачных технологий. Уже сейчас в таких странах как США, Япония (переходящая к всеобщему высшему образованию) и Канаде активно используется система портфолио, которое представляет собой накопление человеком различных дипломов, свидетельств о повышении квалификации, сертификатов с последующей их презентацией своему работодателю.

Даже такие развитые страны как США, Великобритания и Германия начинают вносить коррективы в национальные модели подготовки менеджеров, являющиеся базой для разработки учебных планов и программ обучения управленцев в вузах и корпоративных университетах [2-4].

Таким образом, весь образовательный процесс в вузе должен быть «заточен» на формирование именно этих основополагающих менеджерских компетенций.

Одной из сложных проблем, с которой уже столкнулись вузы, является преодоление интеллектуальной лени, характерное для поколения Z, родившегося в период с 1997 по 2012 годы. У «зэтов» с детства сформировалось клиповое мышление, отличающееся поверхностностью, нежеланием глубоко проникать в суть явлений, «зреть в корень», заниматься рефлексией. Гаджет-партнеры, во многом, атрофировали у этого поколения способность к длительным интеллектуальным усилиям, направленным на постижение истины.

Мы выделили ключевые элементы вовлечения «зэтов» в образовательный процесс:

мотивация высокими целями и бонусами – рекомендация лучших обучающихся для работы в брендинговые компании, участие в интересных коммерческих НИРС и программах студенческих обменов, поступление в магистратуру, оказание им помощи в формировании собственных стартапов и др;

активное использование в учебном процессе ИКТ – социальных и профессиональных сетей, подготовка электронных презентаций, обучение через ZOOM, обсуждение видеофильмов, командная работа с кейсами с использованием персональных компьютеров, смартфонов, планшетов, т.е. привычных для этого поколения инструментов;

комплексная накопительная система оценки знаний за различные виды учебной активности.

Общемировой, при подготовке специалистов экономического и управленческого профиля, стала практика использования искусственного интеллекта (далее – ИИ) в образовательном процессе. Важным аспектом здесь, как нам представляется, является четырехэтапный алгоритм использования ИИ:

1 – выходное тестирование обучающихся в той области знаний, которую им предстоит освоить, а также сопредельных областях. Это позволяет выяснить уровень готовности к восприятию новых знаний;

2 – доработка, на основе обработки полученных данных, первого этапа, ИИ образовательного контента до индивидуальных особенностей как отдельных обучающихся, так и учебных групп;

3 – персональная работа ИИ с обучающимся, с учетом психологических и гендерных особенностей, скорости и глубины усвоения знаний, чтобы создать максимально комфортную диалоговую среду между обучающимся и ИИ;

4 – выходное тестирование, отражающие достигнутый уровень и степень сформированности определенных компетенций.

С учетом стремительного устаревания знаний, вузы должны активно использовать телемосты и телеконференции с вузами партнерами, на которые приглашаются ведущие теоретики и практики бизнеса. Тогда «интеллектуальный мед не успеет засахариться» [5; 6].

В завершение статьи считаем важным отметить следующий принципиальный момент. Успешный переход на новые образовательные технологии, в основе которых лежит все более активное использование ИИ, разнообразных компьютерных программ, образовательных платформ, цифровых ИКТ, напрямую зависит от трансформации системы мотивации ППС. Одним из вариантов системного, комплексного подхода к решению

этой непростой проблемы является наша работа «О системе оценки и мотивации труда ППС» [7]. Ключевая мысль этой публикации – скорости организационных изменений должна соответствовать скорость управления ключевым фактором конкурентоспособности – работающим персоналом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Каку, М. Физика будущего / М. Каку. – М. : Альпина нон-фикшн, 2012. – 584 с.
2. Арзеева, Т. С. Сравнительный менеджмент [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Т. С. Арзеева. – Пермь : Перм. гос. нац. исслед. ун-т, 2019. – 161 с. – Режим доступа: <http://www.psu.ru/files/docs/science/books/uchebnieposobiya/arzyaeva-sravnitelnyj-menedzhment.pdf>. – Дата доступа: 27.02.2022.
3. Глушаков, В. Е. Организационные изменения в цифровой экономике, или как стать «Джи» (долгоживущими в бизнесе) // Маркетинг: идеи и технологии. – 2021. – № 7. – С. 6-10.
4. Управление в высшей школе : опыт, тенденции и перспективы развития. Аналитический доклад / В. М. Филиппов [и др.]. – М. : Логос, 2005. – 540 с.
5. Глушаков, В. Е. Использование схемы 7 С и концепции стейкхолдеров для разработки направлений развития университета / В. Е. Глушаков, Д. Г. Цыганков. // Научные труды Белорусского государственного экономического университета. – 2019. – Вып. 12. – Минск : БГЭУ, 2019. – С. 212-218.
6. Елизарова, Г. В. Интерактивные мультимедийные телемосты в современном образовательном процессе [Электронный ресурс] / Г. В. Елизарова // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/interaktivnyye-multimediynye-telemosty-v-sovremennom-obrazovatelnom-protseesse/viewer>. – Дата доступа: 27.02.2022.
7. Глушаков, В. Е. О системе оценки и мотивации труда ППС / В. Е. Глушаков, Д. Г. Цыганков // Дополнительное образование взрослых: проблемы и перспективы развития : сб. материалов международной заочной научно-практической конференции : Минск : УГЗ, 2018. – С. 13-17.

УДК 378.147.091.26

РАЗВИТИЕ МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ У СТУДЕНТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЕГО ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

И. Н. Дерман, ФТУГ БНТУ, г. Минск

Резюме — в статье рассматривается значимость мотивирования студентов в учебном процессе и способы развития их мотивации достижения. Дается характеристика мотивации достижения как психологического понятия и основные результаты психолого-педагогических исследований по этой проблеме. Описываются качества преподавателя с развитой профессиональной культурой, что может позволить такому преподавателю спланировать и воплотить комплекс стратегий по развитию мотивации достижения студентов.

Ключевые слова: мотивация достижения, деятельности достижения

Введение. Сегодня работодатели ждут от вуза успешных и компетентных молодых специалистов. Образовательная практика же показывает, что не все студенты настроены активно осваивать новые знания и умения. Часть студентов намереваются получить диплом «малой кровью», то есть, прилагая наименьшие усилия. Одной из основных задач преподавателя профессионала является развитие мотивационного комплекса студента, чтобы обучающийся вкладывал свою энергию, время, талант и волю в овладение своей выбранной специальностью.

Мотивация — это ключевое условие эффективного процесса обучения в университете, так как является залогом успеха сотворчества студента и преподавателя. Работа над развитием мотивации достижения представляется целесообразной, так как она тесно связана с учебной и внутренней мотивацией студента, но она шире по задачам, чем учебная мотивация и будет помогать человеку на протяжении всего жизненного пути.

Основная часть. Российский психолог Т.О. Гордеева отмечает, что мотивация достижения (МД) это побуждение, нацеленное на максимально лучшее выполнение какого-либо вида деятельности, направленной на достижение определенного результата. Мотивация достижения выражается в намерении прилагать усилия и добиваться высоких результатов в значимой для человека сфере (образовательной, профессиональной и др. видах деятельности) [1, с. 8].

Рассматривая мотивационную сферу студента учреждения высшего образования, ученые-психологи установили, что мотивация достижения входит в структуру мотивации учебной деятельности наряду с познавательными мотивами, профессиональными и мотивами престижа (П.М. Якобсон, А.Б. Орлов, Л.М. Фридман, Н.В. Бордовская, А.А. Реан). Исследователи-педагоги акцентируют внимание на важности развития мотивации достижения в обучении будущих специалистов посредством их личностной самореализации. Такой процесс имеет многосторонний характер: включает психологическую и дидактическую поддержку студента в его личностной самореализации, сотрудничество субъектов взаимодействия, применение оптимальных оценочных технологий и др. [2].