

Львов Л.В.¹, Чернышева М.В.²¹Международный Институт Дизайна и Сервиса, Челябинск, Российская Федерация²Челябинский медицинский колледж, Челябинск, Российская Федерация

E-mail: l.lvov@bk.ru ; chernysheva-mari@mail.ru

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СТРУКТУРЫ МОТИВОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ КАК ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБУЧЕНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

В исследовании нами рассматривается опыт совершенствования структуры мотивов в образовательном процессе. Проблема совершенствования мотивации и структуры мотивов в образовательном процессе началась с уточнения совокупности методологических подходов исследования и упорядочивания понятийного аппарата исследования, выявления факторов, определяющих содержание и структуру проектируемой профессионально-образовательной среды; определение типа направленности, структуры мотивов обучающихся, свойств личности, значимых для обучения и профессиональной деятельности, уровня сформированности компетенций. В качестве условий эффективности образовательного процесса обособлены: введение дисциплины «Общая управленческая подготовка» для всех направлений подготовки в образовательной организации, обеспечение приоритета студентоцентрированности, с учетом социально-психологических особенностей современных обучающихся, опора на витальный опыт и прагматические потребности студента. Мы исходили из положения о средствах, обеспечивающих управление структурой и уровнем мотивации таких как: ситуация успеха на основе полного усвоения заданных результатов обучения; моментальная обратная связь в процессе выполнения учебных заданий; использование широкого спектра социальных и эмоциональных приёмов управления мотивацией, в том числе геймификации, визуализации и т. д., взаимодействия с партнёрами в сети, формирования учебных команд, рефлексии. Исследование проводилось в два этапа: до реализации педагогических условий 2014-2016 гг. и в процессе реализации педагогических условий 2021-2023 гг. Обобщенные результаты тестирования и экспертной оценки показали средний уровень значений для организационно-управленческой деятельности. Проведенная работа показала, что повышение уровня сформированности универсальных компетенций, может быть разрешена в ходе освоения на первом курсе специальной учебной дисциплины – «Общая управленческая подготовка»; структура и выраженность и мотивов вызывает положительные изменения в уровне сформированности компетенций, следовательно, может быть применена для управления качеством образования.

Ключевые слова: мотив, мотивация, мотивационный механизм, социально-психологические особенности, ценности, универсальные компетенции, общая управленческая подготовка.

Lvov L.V.¹, Chernysheva M.V.²¹International Institute of Design and Service, Chelyabinsk, Russian Federation²Chelyabinsk Medical College, Chelyabinsk, Russian Federation

E-mail: l.lvov@bk.ru ; chernysheva-mari@mail.ru

IMPROVING THE MOTIVES STRUCTURE IN THE EDUCATIONAL PROCESS AS A FUNCTION OF MANAGING THE EDUCATION QUALITY IN HIGHER SCHOOL

In the study, we examine the experience of improving the structure of motives in the educational process. The problem of improving motivation and the structure of motives in the educational process began with clarifying the set of methodological approaches to research and streamlining the conceptual apparatus of research, identifying factors that determine the content and structure of the designed professional educational environment; determining the type of orientation, the structure of students' motives, personality traits that are significant for learning and professional activity, and the level of development of competencies. The following are justified as conditions for the effectiveness of the educational process: the introduction of the discipline "General management training" for all areas of training in an educational organization, ensuring the priority of student-centeredness, taking into account the socio-psychological characteristics of modern students, relying on vital experience and the pragmatic needs of the student. We proceeded from the provisions on the means to ensure control of the structure and level of motivation, such as: a situation of success based on the complete assimilation of given learning outcomes; instant feedback in the process of completing educational tasks; using a wide range of social and emotional techniques for managing motivation, including gamification, visualization, etc., interacting with partners online, forming training teams, and reflection. The study was carried out in two stages: before the implementation of the pedagogical conditions of 2014-2016. and in the process of implementing pedagogical conditions 2021-2023. The generalized results of testing and expert assessment showed an average level of values for organizational and managerial activities. The work carried out showed that increasing the level of development of universal competencies can be resolved during the development of a special academic discipline in the first year - "General management training"; the structure and expression of motives causes positive changes in the level of development of competencies, therefore, can be used to manage the quality of education.

Key words: motive, motivation, motivational mechanism, socio-psychological characteristics, values, universal competencies, general management training.

Цифровая эпоха, трансформация образовательной системы социума ставит перед педагогикой принципиально новые воспитательные задачи, в числе которых развитие готовности к непрерывным изменениям, что требует определенной трансформации привычной системы ценностей.

Эта новая система ценностей по-нашему убеждению, должна впитать в себя, все позитивное накопленное человечеством в предыдущее время и критически осмыслить новое: социальная ответственность в системе от ношений «человек – цифровые средства – общество»; формирование и развитие способности дифференцировать виртуальный и реальный миры, одномоментная сетевая цифровая и традиционная социализация обучающегося; формирование культуры сетевой коммуникации; способность критически анализировать информацию и фильтровать информационный шум и информационные вбросы. Безусловно, главное здесь – системно и критически воспринять полезное, и учесть возможные риски.

Выстраивание положительной мотивации к обучению – многомерная задача, которую ежедневно решает каждый педагог. Для любого преподавателя, как мы полагаем, важна обратная связь, результат: не только трансляция сообщений (общекультурных и профессиональных знаний), но его получение, и главное принятие адресатом (студенческой аудиторией). Зачастую педагоги сталкиваются со сниженным интересом, а значит и недостаточной мотивацией.

Постановка задачи. В своем исследовании мы на первый план ставим вопрос: «Какие социально-психологические особенности студента (как второго субъекта образовательного процесса, нашего адресата) следует учесть, каким образом модифицировать сообщение и способы его доставки, чтобы оно дошло по назначению, вызывало адекватный отклик в виде структуры и уровня сформированности мотивов? И самое главное будет ли образовательный процесс эффективен с точки зрения всех его участников: обучающегося, педагога, социума, государства?». В связи с этим в своей статье мы представим решение следующих задач:

– выявление факторов, определяющих содержание и структуру проектируемой профессионально-образовательной среды;

– определение типа направленности, структуры мотивов обучающихся, свойств личности, значимых для обучения и профессиональной деятельности, уровня сформированности компетенций.

Методы исследования включали теоретический анализ и синтез для определения проблемного поля, факторов, определяющих содержание и структуру проектируемой профессионально-образовательной среды, актуализации теоретических положений по вопросам мотивации. Методы тестирования и экспертной оценки – для выявления степени выраженности критериев – типа направленности, структуры мотивов обучающихся, свойств личности, значимых для обучения и профессиональной деятельности, уровня сформированности компетенций.

Результаты исследования. Проблема совершенствования мотивационного механизма в процессе обучения ранее рассматривалась в наших исследованиях. В частности, было проведено упорядочивание терминологической системы исследования [12], [13], [18].

В результате анализа основных положений и переноса на предмет исследования мы обозначили в проблеме мотивации следующие аспекты:

– мотивация обозначает систему факторов, детерминирующих поведение человека;

– мотивация представляет собой процесс, поддерживающий поведенческую активность человека на определенном уровне;

– мотивация подразделяется на внутреннюю (самотивация) – как самоосознание человеком необходимости и целесообразности действовать определенным образом и внешнюю мотивацию часто называют стимулированием от слова «стимул» (лат. stimulus) – побудительная причина к действию – побуждение человека к определенному поведению путем создания внешних факторов.

В качестве методологической основы исследования пути разрешения проблемы были выбраны следующие подходы:

– на философском уровне – генетический;

– на общенаучном уровне – аксиологический и системно-деятельностный,

– на частнонаучном – компетентностный [18].

Отметим, что те студенты, которые посвятили себя усвоению основной учебно-профессиональной дисциплины, т.е. научной дисциплины считают значимым не только изучение самих предметных феноменов и способов овладения ими в собственной жизненной практике, но и освоение данной науки как исследовательского инструмента, ее свойств и возможностей, истории и перспектив. Их целью в большей мере являются знания второго порядка в этой области. т. е. в терминологии Б.Д. Эльконина – знания о способах получения знаний первого порядка, т. е. о науке на методологическом, теоретическом и практическом уровнях [20].

Обсуждение результатов

Практическая часть нашего исследования состояла в определении типа направленности, структуры мотивов обучающихся, свойств личности, значимых для обучения и профессиональной деятельности, уровня сформированности компетенций. Обобщенные результаты исследования, полученные методом тестирования и экспертной оценки на уровне средних значений для организационно-управленческой деятельности (минимальный порог не менее 65%), представлены в таблице 1.

Анализ результатов подготовки в 2014–2016 г.г. показал необходимость внесения существенных изменений в организацию образовательного процесса особенно на первом курсе высшего образования.

Структурирование проблемы позволило выделить ее составляющие следующим образом:

Во-первых, в следствие активного перехода к экономике 4.0 изменились требования к более раннему (опережающему уровню) готовности к социально-профессиональной деятельности.

Обратимся к факторам, порождающим потребность в построении цифрового образовательного процесса профессионального образования и обучения. В качестве таких факторов выступают три тенденции, характеризующие становление цифрового общества: цифровая экономика и порождаемые ею новые требования к кадрам; новые цифровые технологии, формирующие цифровую среду и развивающееся в ней; цифровое поколение (новое поколение обучающихся, имеющее особые социально-психологические характеристики) [5, с. 10].

Отметим, что высокая степень неопределенности и необходимость устойчивого развития социума актуализирует поиск полезных результатов обучения уже с первого курса вуза. Компетентностный подход к определению результатов образования выдвигает на первый план не информированность обучающегося, а способность и готовность к решению учебных, практических и профессиональных задач на основе освоения способов действий [5], [7], [12].

В качестве полезных результатов обучения рассматриваются Soft skills (гибкие или мягкие навыки) и универсальные компетенции. Под Soft skills понимается комплекс неспециализированных, связанных с конкретной предметной областью и важных для карьеры сквозных, универсальных или надпрофессиональных (по Э.Ф. Зееру) компетенций, которые отвечают за успешность в рабочем процессе, высокую производительность. Под универсальными компетенциями (УК) подразумевается открытая система метапрофессиональных знаний, умений и обобщенных способов действий, обеспечивающих образовательно-профессиональную успешность и социально-профессиональную мобильность в ситуации неопределенности (в трактовке Л.В. Львова).

Отметим, что существуют две оппозиционные точки зрения на организацию и проведение процесса формирования универсальных компетенций: во-первых, как желательного результата при традиционном прохождении образовательной программы, а во-вторых, в ходе освоения специальной учебной дисциплины.

Мы предположили, что проблема повышения уровня сформированности универсальных компетенций, как базы дальнейшего обучения, может быть разрешена в ходе освоения на первом курсе специальной учебной дисциплины – «Общая управленческая подготовка». Общая управленческая подготовка (ОУП) – вид практико-ориентированного обучения, предназначенного для формирования универсальных компетенций и развития значимых свойств личности, управленческого мышления с системными свойствами, продолжения профессионального самоопределения. Общая управленческая подготовка (ОУП) организуется и проводится в форме проектно-аналитических сессий (ПАС) и межсессионных теоретических и практиче-

ских занятий (межсессионной подготовки). Проектно-аналитическая сессия (ПАС) – это практико-ориентированная, организационно-деятельностная, интегративно-игровая форма организации обучения в целях формирования универсальных компетенций и развития значимых свойств личности, управленческого мышления с системными свойствами, продолжения профессионального самоопределения [7].

В качестве результативной педагогической технологии применяется технология смешанного обучения. Смешанное обучение (blended learning) – педагогическая технология, предполагающая сочетание сетевого (онлайн) обучения с очным или автономным обучением (офлайн обучением) [5, с. 52–53]. Использование «смешанного обучения», позволяет преодолеть наиболее серьезные педагогические

Таблица 1 – Обобщенные результаты исследования (тестирования на уровне средних значений для организационно-управленческой деятельности) 2014–2016 г. г.

Критерии, степень выраженности	Показатели	Учебно-профессиональная деятельность		
		Окончание первого курса	Окончание второго курса	Окончание третьего курса
Тип направленности, %	на дело	24,0	29,8	38,2
	на себя	27,2	23,7	29,8
	на общение	48,8	46,5	32,0
Мотивы, %	познавательные	8,5	10,2	12,1
	профессиональные	10,2	11,5	16,6
	достижения успеха	9,8	12,8	17,4
	избегания неудачи	20,4	18,6	11,5
	творческой самореализации	8,9	13,6	14,8
	престижа	18,5	10,7	11,0
	коммуникативные	23,9	22,6	18,6
Свойства личности, значимые для обучения %	целеустремленность	8,2	12,5	13,0
	познавательная самостоятельность	6,2	11,6	10,5
	исполнительность	10,4	9,5	12,7
	креативность	12,7	11,0	12,5
	ответственность	5,5	8,2	10,6
	коммуникабельность	23,4	19,5	17,8
	стрессоустойчивость	10,5	12,5	12,1
	уверенность в себе	23,1	15,2	10,8
Свойства личности, значимые для профессии %	целеустремленность	–	–	16,2
	исполнительность	–	–	10,7
	креативность	–	–	12,2
	ответственность	–	–	12,7
	коммуникабельность	–	–	11,0
	конкурентоспособность	–	–	10,8
	стрессоустойчивость	–	–	10,7
	уверенность в себе	–	–	16,7
Компетенции, уровень сформированности от максимума, %	универсальные	35,6	49,0	42,5
	общепрофессиональные	15,5	43,8	52,4
	профессиональные	–	18,8	34,4

недостатки дистанционного (онлайн) обучения: отсутствие живого непосредственного контакта педагога и обучающегося, а также обучающихся друг с другом, в процессе выполнения командных форм работы, особенно при проектной деятельности; резкое снижение познавательной мотивации у обучающихся, не обладающих высоким уровнем самоопреде-

ления и самостоятельности; трудности в обеспечении полноценного формирования многих практических, деятельностных компонентов компетенций.

Во-вторых, произошли существенные изменения в ценностно-мотивационной сфере личности, что отразилось на структуре мотивов обучающихся современного поколения [3]–[5].

Таблица 2. Обобщенные результаты исследования (тестирования на уровне средних значений для организационно-управленческой деятельности) 2021–2023 гг.

Критерии, степень выраженности	Показатели	Учебно-профессиональная деятельность		
		Окончание первого курса	Окончание второго курса	Окончание третьего курса
Тип направленности, %	на дело	18,3	36,7	42,4
	на себя	47,2	27,8	25,7
	на общение	36,5	36,5	31,9
Мотивы, %	познавательные	10,5	15,2	15,2
	профессиональные	11,6	13,5	17,1
	достижения успеха	11,8	15,8	20,4
	избегания неудачи	20,6	11,7	8,0
	творческой самореализации	10,4	12,6	14,2
	престижа	16,5	9,2	9,2
	коммуникативные	18,6	22,0	15,9
Свойства личности, значимые для обучения %	целеустремленность	9,2	14,5	15,3
	познавательная самостоятельность	10,4	14,6	14,6
	исполнительность	11,8	11,8	12,1
	креативность	14,7	10,8	10,0
	ответственность	10,5	11,2	12,2
	коммуникабельность	17,4	14,5	13,5
	стрессоустойчивость	12,5	12,5	11,2
	уверенность в себе	13,5	11,1	11,1
Свойства личности, значимые для профессии %	целеустремленность	–	–	16,8
	исполнительность	–	–	9,5
	креативность	–	–	11,3
	ответственность	–	–	12,5
	коммуникабельность	–	–	12,0
	конкурентоспособность	–	–	11,1
	стрессоустойчивость	–	–	10,7
	уверенность в себе	–	–	16,1
Компетенции, уровень сформированности от максимума, %	универсальные	54,7	65,8	67,5
	общепрофессиональные	24,5	58,9	62,4
	профессиональные	12,3	29,6	47,4

Так В.И. Блинов выделяет ряд следствий, чрезвычайно важных для важных для нашей работы:

– «в условиях низкой учебной самостоятельности обучающихся создание цифровой образовательной среды, насыщенной разнообразными возможностями, ... необходима также система организации деятельности обучающихся в этой среде.

– само по себе наличие цифровой образовательной среды и цифровых средств обучения не является достаточным средством для поддержания учебной мотивации у обучающихся с низким уровнем учебной самостоятельности. Следовательно, необходимо использовать комплекс средств управления учебной мотивацией» [5, с. 25–28].

Отсюда можно сделать следующие выводы: средствами, обеспечивающими управления

структурой и уровнем мотивации обучающихся, могут быть: ситуация успеха на основе полного усвоения заданных результатов обучения; моментальная обратная связь в процессе выполнения учебных заданий; использование широкого спектра социальных и эмоциональных приёмов управления мотивацией, в том числе с геймификации, визуализации, использование виртуальной и дополненной реальности и т. д., взаимодействия с партнёрами в сети, формирования учебных команд, рефлексии и т. д.

Анализ результатов от первого до третьего года обучения с убедительно свидетельствует по периодам 2014–2016 гг. и 2021–2023 гг. представлены на рисунках 1, 2

1. Тип направленности

Период 2014–2016 гг.: а) в первый год обучения преобладает тип «на общении» – 48,8%, что соответствует типу ведущей деятельности;

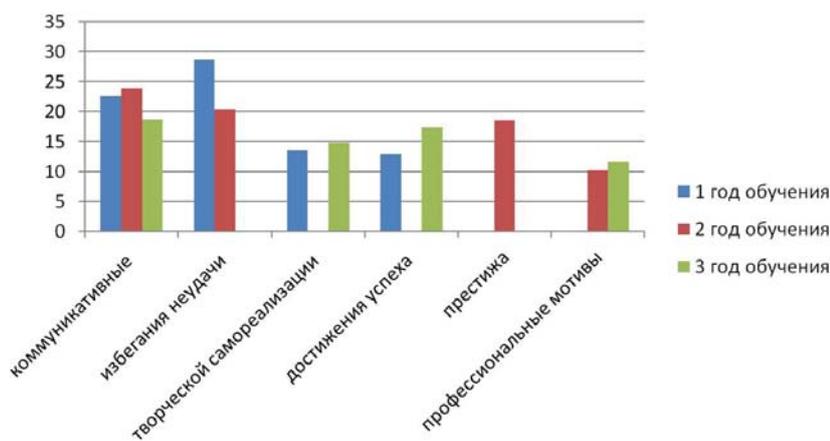


Рисунок 1 – Показатели основных мотивов в период 2014–2016 гг. по годам обучения

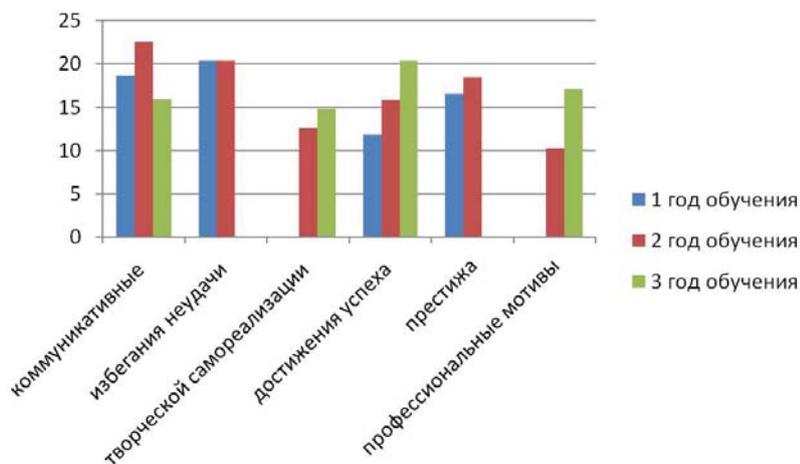


Рисунок 2 – Показатели основных мотивов в период 2021–2023 гг. по годам обучения

б) на втором году обучения преобладает тип «на общение» – 36,5%, что соответствует типу ведущей деятельности; в) на третьем году преобладает тип «на дело» – 38,2%, что вполне объяснимо с точки зрения приближения к профессиональной деятельности.

Период 2021–2023 гг. а) в первый год обучения преобладает тип «на себя» – 47,2%, что не соответствует типу ведущей деятельности (в данном случае можно говорить о изменении типа направленности на соответствующий «цифровому поколению»); б) на втором году обучения преобладает тип на «дело» – 36,7% «на общение» – 36,5%, что соответствует типу ведущей деятельности; в) на третьем году преобладает тип «на дело» – 42,2%, что даже несколько больше чем в период 2014–2016 гг. и также вполне объяснимо с точки зрения приближения к профессиональной деятельности.

2. Основные мотивы в период 2014–2016 гг. по критерию – не менее двух третей (65–70%) общей доли (рис. 1)

а) в первый год обучения – коммуникативные – 22,6%, избегания неудачи – 18,6%, творческой самореализации – 13,6%, достижения успеха – 12,8%, при общей доле – 67,6%;

б) во второй год обучения – коммуникативные – 23,9%, избегания неудачи – 20,4%, престижа – 18,5%, профессиональные мотивы – 10,2%, при общей доле – 73,0%;

в) в третий год обучения – коммуникативные – 18,6%, достижения успеха – 17,4%, творческой самореализации – 14,8%, профессиональные мотивы – 11,6%, при общей доле – 67,4%.

Основными мотивами по критерию в период 2021–2023 гг. – не менее двух третей (65–70%) общей доли являются (рис. 2):

а) в первый год обучения – избегания неудачи – 20,4%, коммуникативные – 18,6%, престижа – 16,5%, достижение успеха – 11,8%, при общей доле – 67,3,0%. Необходимо отметить выраженность мотива достижение успеха, что не было отмечено в период 2014–2016 гг. и является следствием реализации новаций в образовательном процессе; б) во второй год обучения – коммуникативные – 22,6%, достижения успеха – 15,8%, познавательные мотивы – 13,5%, творческой самореализации – 12,6%, при общей доле – 64,5%. В данном случае необходимо отметить выраженность познавательных мотивов, что

в дальнейшем обеспечило более высокий уровень сформированности компетенций; в) в третий год обучения – достижения успеха – 20,4%, профессиональные мотивы – 17,1%, коммуникативные – 15,9%, познавательные мотивы – 15,2% при общей доле – 68,6%. Следует отметить, что уровень выраженности профессиональных мотивов и познавательных мотивов, весьма сближился, что отражает понимание о необходимости обучения профессии.

3. Свойства личности в период 2014–2016 гг. значимые для обучения по критерию – не менее двух третей (65–70%) общей доли являются:

а) в первый год обучения – коммуникабельность – 23,4%, уверенность в себе – 23,1%, креативность – 12,7%, стрессоустойчивость – 10,5%, при общей доле – 69,7%;

б) во второй год обучения – коммуникабельность – 19,5%, уверенность в себе – 15,2%, стрессоустойчивость – 12,5%, целеустремленность – 12,5%, креативность – 11,0%, при общей доле – 70,7%;

в) в третий год обучения – коммуникабельность – 17,8%, целеустремленность – 13,0%, исполнительность – 12,7%, креативность – 12,5%, стрессоустойчивость – 12,1%, при общей доле – 68,1%.

Свойства личности в период 2021–2023 гг. значимые для обучения по критерию – не менее двух третей (65–70%) общей доли являются:

а) в первый год обучения – коммуникабельность – 17,4%, креативность – 14,7%, уверенность в себе – 13,5%, стрессоустойчивость – 12,5%, исполнительность – 11,8%, при общей доле – 69,9%;

б) во второй год обучения – познавательная самостоятельность – 14,6%, коммуникабельность – 14,5%, целеустремленность – 14,5%, стрессоустойчивость – 12,5%, ответственность – 11,2%, при общей доле – 67,3%. В данном случае впервые и на первом месте выделим выраженность познавательной самостоятельности как следствия соответствующего мотива;

в) в третий год обучения – целеустремленность – 15,3%, познавательная самостоятельность – 14,6%, коммуникабельность – 13,5%, ответственность – 12,2%, исполнительность – 12,1%, при общей доле – 67,3%. В данном случае также выделим выраженность познавательной самостоятельности как следствия соответствующего мотива.

4. Свойства личности в период 2014–2016 гг., значимые для профессиональной деятельности по критерию – не менее двух третей (65–70%) общей доли, определялись на третьем году обучения: уверенность в себе – 16,7%, целеустремленность – 16,2%, ответственность – 12,7%, креативность – 12,2%, коммуникабельность – 11,0%, при общей доле – 68,8%.

Свойства личности в период 2021–2023 гг. значимые для профессиональной деятельности по критерию – не менее двух третей (65–70%) общей доли, определялись на третьем году обучения: – целеустремленность – 16,8%, уверенность в себе – 16,1%, ответственность – 12,5%, коммуникабельность – 12,0%, креативность – 11,3%, при общей доле – 68,7%.

Уровень сформированности компетенций в период 2014–2016 гг.

а) в первый год обучения: универсальных – 35,6%, общепрофессиональных – 15,5%; профессиональных – 00,0% (не отмечено);

б) во второй год обучения: универсальных – 49,0%, общепрофессиональных – 43,8%; профессиональных – 18,8%;

в) в третий год обучения: универсальных – 42,5, общепрофессиональных – 52,4, профессиональных – 34,4%.

Уровень сформированности компетенций в период 2021–2023 гг.:

а) в первый год обучения: универсальных – 54,7%, общепрофессиональных – 24,5%; профессиональных – 12,3%;

б) во второй год обучения: универсальных – 65,8%, общепрофессиональных – 58,9%; профессиональных – 29,6%;

в) в третий год обучения: универсальных – 67,5%, общепрофессиональных – 62,4%, профессиональных – 47,4%.

Следовательно, структура и выраженность направленности и мотивов вызывает положительные изменения в уровне сформированности компетенций.

В заключения отметим:

Проблема повышения уровня сформированности универсальных компетенций, как базы дальнейшего обучения, может быть разрешена в ходе освоения на первом курсе специальной учебной дисциплины – «Общая управленческая подготовка».

Структура и выраженность направленности и мотивов вызывает положительные изменения в уровне сформированности компетенций, следовательно, может быть применена для управления качеством образования.

26.01.2024

Список литературы:

1. Абрамова, Г.С. Введение в практическую психологию / Г.С. Абрамова. – М., 1995.
2. Белкин, А.С. Компетентность. Профессионализм. Мастерство / А.С. Белкин. – Челябинск: Юж.-Урал. кн. изд-во, 2004. – 176 с.
3. Белоновская, И.Д. Трансформация образования как феномен объективной реальности / И.Д. Белоновская, А.В. Кирьякова // Проблемы и перспективы внедрения инновационных телекоммуникационных технологий. Сборник материалов IX Международной научно-практической очно-заочной конференции. – Оренбург, 2023. – С. 420-426.
4. Белоновская, И.Д. Проблемы и инструменты внедрения цифровых и дистанционных форм обучения / И.Д. Белоновская, М.А. Корнипаев, А.А. Корнипаева // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры. сборник материалов Всероссийской научно-методической конференции. – Оренбург, 2023. – С. 1680-1682.
5. Дидактическая концепция цифрового образования и обучения / П.И. Биленко, В.И. Блинов, М.В. Дулинов, Е.В. Есенина, А.М. Кондаков, И.С. Сергеев. – Текст: непосредственный. – 2020. – 98 с.
6. Зараковский, Г.М. Социально-личностное благополучие в структуре качества жизни общества: показатели и критерии / Г.М. Зараковский // Качество жизни: критерии, оценки. – М., 2003. – С. 20-32.
7. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального образования: учеб. для студ. высш. учеб. заведений / Э.Ф. Зеер. – М: Академия, 2009. – 384 с.
8. Зеер, Э.Ф. Психология транспрофессионализма: монография / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк, С.К. Бондырева, Б.А. Вяткин. – Текст: непосредственный. – Екатеринбург: Юника, 2018. – 174 с.
9. Кирьякова, А.В. Взаимосвязь аксиологии и инноватики в образовательных системах / А.В. Кирьякова // Традиции и инновации в национальных системах образования: Материалы Международной научно-практической конференции, Уфа, 17 декабря 2020 года. Том 1. – Уфа: Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы, 2021. – С. 19-27.
10. Кудрина, Е.А. Создание условий для развития психологического потенциала студентов как основная задача преподавания психологических дисциплин / Е.А. Кудрина // Психология и педагогика высшей школы: теория, эксперимент, практика: коллект. монография. – Курск: КурсГСА, 2011. – С. 175-182.
11. Лотман, Ю.М. Культура и взрыв / Ю.М. Лотман. – М., 1992.
12. Львов, Л.В. Управление проектируемой траекторией персонального развития как условие эффективности опережающей профессиональной подготовки / Л.В. Львов, В.А. Головачева // Современная высшая школа: инновационный аспект. – Текст: непосредственный – 2020 (март). – Т. 12. – № 1. – С. 120-128.
13. Львов, Л.В. Формирование способности и готовности к профессиональной деятельности как цель личностно-развивающего профессионального образования / Л.В. Львов // Вестник МГАУ. – 2006. – Выпуск № 2(17). – С. 30-35.
14. Мунипов, В.М. Эргономика: человекоориентированное проектирование техники, программных средств и среды / В.М. Мунипов, В.П. Зинченко. – М., 2001.

15. Осташевский, С.М. Инновационные процессы в образовании как экономический фактор развития РФ / С.М. Осташевский, Т.В. Усынина // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2014. – № 3. – С. 17-28.
16. Сазонова, Т.В. Гибкие стратегии подготовки кадров в интересах территории опережающего социально-экономического развития / Т.В. Сазонова, А.В. Кирьякова, И.Д. Белоновская // Казанский педагогический журнал. – 2023. – № 2 (157). – С. 20-26.
17. Федоров, С.Е. Проектирование образовательного процесса вуза на основе компетентностного подхода / С.Е. Федоров // Сб. науч. тр. СГА. – М.: СГУ, 2009. – С. 42-67.
18. Чернышева М.В. Теоретико-методологические основы проектирования мотивационного механизма в профессионально-образовательном процессе / М.В. Чернышева, Л.В. Львов // Психология обучения. – 2015. – № 12. – С. 4-15.
19. Шихов, Ю.А. Проектирование и реализация комплексного квалиметрического мониторинга подготовки обучающихся в системе «профильная школа-вуз»: автореф. дисс. ... док-ра пед. наук / Ю.А. Шихов. – Ижевск: ИжГТУ, 2008. – 32 с.
20. Эльконин, Б.Д. Введение в психологию развития / Б.Д. Эльконин. – М., 1994.
21. Ярулина, Л.П. Формирование базовых управленческих компетенций студентов высшей школы / Л.П. Ярулина // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2010. – № 4. – С. 11-18.

References:

1. Abramova G.S. (1995) *Introduction to practical psychology*. M.
2. Belkin A.S. (2004) *Competence. Professionalism. Mastery*. Chelyabinsk: South-Ural. book publishing house, 176 p.
3. Belonovskaya I.D. and Kiryakova A.V. (2023) Transformation of education as a phenomenon of objective reality. *Problems and prospects for the implementation of innovative telecommunication technologies*. Collection of materials from the IX International Scientific and Practical Part-time Conference. Orenburg, pp. 420-426.
4. Belonovskaya I.D., Kornipaev M.A. and Kornipaeva A.A. (2023) Problems and tools for introducing digital and distance learning forms. *University complex as a regional center of education, science and culture*. Collection of materials of the All-Russian scientific and methodological conference. Orenburg, pp. 1680-1682.
5. Bilenko P.I., Blinov V.I., Dulinov M.V., Yesenina E.V., Kondakov A.M. and Sergeev I.S. (2020) *Didactic concept of digital education and training*. Text: direct. 98 p.
6. Zarakovsky G.M. (2003) Social and personal well-being in the structure of the quality of life of society: indicators and criteria. *Quality of life: criteria, assessments*. M., pp. 20-32.
7. Zeer E.F. (2009) *Psychology of vocational education*. Textbook for students. M: Academy, 384 p.
8. Zeer E.F., Symanyuk E.E., Bondyрева S.K. and Vyatkin B.A. (2018) *Psychology of transprofessionalism*: monograph. Text: direct. Ekaterinburg: Yunika, 174 p.
9. Kiryakova A.V. (2021) The relationship between axiology and innovation in educational systems. *Traditions and innovations in national education systems*: Materials of the International Scientific and Practical Conference, Ufa, December 17, 2020. Volume 1. Ufa: Bashkir State Pedagogical University named after. M. Akmully, pp. 19-27.
10. Kudrina E.A. (2011) Creating conditions for the development of students' psychological potential as the main task of teaching psychological disciplines. *Psychology and pedagogy of higher education: theory, experiment, practice*: collective. monograph. Kursk: KursGSA, pp. 175-182.
11. Lotman Yu.M. (1992) *Culture and explosion*. M.
12. Lvov L.V. and Golovacheva V.A. (2020) Managing the projected trajectory of personal development as a condition for the effectiveness of advanced professional training. *Modern higher school: innovative aspect*. Text: immediate. (March), vol. 12, No. 1, pp. 120-128.
13. Lvov L.V. (2006) Formation of ability and readiness for professional activity as the goal of personal developmental professional education. *Bulletin of MSAU*, Issue No. 2(17), pp. 30-35.
14. Munipov V.M. and Zinchenko V.P. (2001) *Ergonomics: human-oriented design of equipment, software and environment*. M.
15. Ostashevsky S.M. and Usynina T.V. (2014) Innovative processes in education as an economic factor in the development of the Russian Federation. *Modern higher school: innovative aspect*, No. 3, pp. 17-28.
16. Sazonova T.V., Kiryakova A.V. and Belonovskaya I.D. (2023) Flexible strategies for training personnel in the interests of the territory of advanced socio-economic development. *Kazan Pedagogical Journal*, No. 2 (157), pp. 20-26.
17. Fedorov S.E. (2009) Designing the educational process of a university based on a competency-based approach. *Sat. scientific tr. SGA*. M.: SSU, pp. 42-67.
18. Chernysheva M.V. and Lvov L.V. (2015) Theoretical and methodological foundations for designing a motivational mechanism in the professional educational process. *Psychology of learning*, No. 12, pp. 4-15.
19. Shikhov Yu.A. (2008) *Design and implementation of comprehensive qualimetric monitoring of students' training in the "specialized school-technical college" system*. Doctor thesis. Izhevsk: IzhSTU, 32 p.
20. Elkonin B.D. (1994) *Introduction to developmental psychology*. M.
21. Yarulina L.P. (2010) Formation of basic management competencies of higher school students. *Modern higher school: innovative aspect*, No. 4, pp. 11-18.

Сведения об авторах:

Львов Леонид Васильевич, руководитель проектно-аналитического центра,
заведующий кафедрой педагогика и психология Международного института дизайна и сервиса,
кандидат педагогических наук, доцент
E-mail: l.lvov@bk.ru

Чернышева Мария Викторовна, преподаватель Челябинского медицинского колледжа,
кандидат педагогических наук
E-mail: chernysheva-mari@mail.ru