



Zhurnal ministerstva narodnogo prosveshcheniya

Issued since 2014

E-ISSN 2413-7294
2023. 10(2). Issued 2 times a year

EDITORIAL BOARD

Kudinov Dmitrii – Sumy Regional Institute of Teacher Education, Sumy, Ukraine
(Editor in Chief)

Aminov Takhir – Bashkirian State Pedagogical University, Ufa, Russian Federation
(Deputy Editor-in-Chief)

Degtyarev Sergey – Sumy State University, Sumy, Ukraine

Elizbarashvili Elizbar – Iakob Gogebashvili Telavi State University, Telavi, Georgia

Fedorov Aleksandr – Rostov State University of Economics, Taganrog, Russian Federation

Mamedov Nizami – Russian Presidential Academy of National Economy And Public Administration, Moscow, Russian Federation

Mtchedlishvili Diana – Iakob Gogebashvili Telavi State University, Telavi, Georgia

Tyunnikov Yury – Sochi State University, Sochi, Russian Federation

Ziatdinov Rushan – Department of Industrial & Management Engineering, Keimyung University, Daegu, South Korea

Journal is indexed by: **CrossRef** (UK), **OAJI** (USA), **ERIH PLUS** (Norway), **MIAR** (Spain)

All manuscripts are peer reviewed by experts in the respective field. Authors of the manuscripts bear responsibility for their content, credibility and reliability.

Editorial board doesn't expect the manuscripts' authors to always agree with its opinion.

Postal Address: 1717 N Street NW, Suite 1,
Washington, District of Columbia 20036

Release date 10.12.2023
Format 21 × 29,7/4.

Website: <https://zmnnp.cherkasgu.press>
E-mail: office@cherkasgu.press

Headset Georgia.

Founder and Editor: Cherkas Global University

Order № a-24.

© Zhurnal ministerstva narodnogo prosveshcheniya, 2023

Zhurnal ministerstva narodnogo prosveshcheniya

2023

Is. 2

C O N T E N T S

Articles

| | |
|--|----|
| Current Trends in the Employee Training for Organizations I.S. Klyuchevskaya | 53 |
| Multi-Vector Influence and Interaction in Professional Education T.Yu. Krotenko | 62 |
| The Collective and Group Identity of Younger Adolescents: Self-Esteem and Pedagogical Conditions of Formation M.A. Maznichenko, E.A. Krasa | 66 |
| The Pedagogical Conditions of Scenario-Situational Modeling of Professional Training of Future College Lawyers V.G. Mushkin | 79 |

Copyright © 2023 by Cherkas Global University



Published in the USA
Zhurnal ministerstva narodnogo prosveshcheniya
Issued since 2014.
E-ISSN: 2413-7294
2023. 10(2): 53-61

DOI: 10.13187/zhmnp.2023.10.53
<https://zmnp.cherkasgu.press>



Articles

Current Trends in the Employee Training for Organizations

Irina S. Klyuchevskaya ^{a, *}

^a Russian State University for the Humanities, Moscow, Russian Federation

Abstract

The article examines the problems associated with the directions of work of companies in the field of personnel training in 2024. The main directions of work in the field of employee training are identified. First of all, this is strengthening the relationship between business and personnel training and development, which is mainly aimed at adapting new employees, eliminating the company's weaknesses, improving staff qualifications and developing leadership skills, as well as strengthening team spirit and creating a personnel reserve. Secondly, it is improving the working skills of employees, mainly through the development of management competencies and technological skills. Motivation in the company to develop the competencies of employees occurs mainly through the construction of a reward system. Developing and improving a learning culture is currently one of the bottlenecks, with only about a third of organizations having one as such, but developing one is high on the list of priorities for many companies. A hybrid approach and multimodal training format, which means that almost two thirds of companies develop their own training content. In general, corporate training is perceived positively by both employers and employees. It ensures high-quality and efficient performance by employees of their work functions, increasing employee loyalty, and improving relationships within the team.

Keywords: employee training, modern trends in staff training.

1. Введение

Развитие персонала — это один из ключевых моментов успешного ведения бизнеса. По оценкам специалистов компании на 17 % более продуктивны, когда сотрудники получают необходимое обучение. Согласно данным исследования Lerna.ru, на сегодняшний день более 80 % организаций формируют бюджет на корпоративное обучение. К 2024 г. 21 % компаний планируют увеличить его, 24 % заявили о сохранении финансирования в прежних объемах и лишь 2 % организаций — о сокращении.

2. Материалы и методы

Для выявления тенденций последнего времени в обучении персонала организаций были использованы интернет-сайты этих организаций и также сайты со статистикой последних лет. Хотя каких-то методических обобщений в формулировании и анализа

* Corresponding author
E-mail addresses: kluchi21@yandex.ru (I.S. Klyuchevskaya)

интернет-запросов для оценки текущей динамики в настоящее время, по всей вероятности нет, но имеются отдельные работы, обобщающие опыт авторов, например, для прогнозирования макроэкономических переменных (Борочкин, 2013). Судя по всему, экономические тенденции находят свое отражение в медиа-среде, как и сама медиа-среда может влиять на экономику (Цаль-Цалко, Мороз, 2019). Поэтому срезы медиа-информации могут характеризовать и основные тенденции обучения сотрудников компании как средство повышения эффективности управления персоналом (Лясковская, Козлов, 2018).

3. Результаты

На сегодняшний момент затраты на обучение сотрудником сильно варьируются в зависимости от размера компании (Таблица 1).

Таблица 1. Затраты на обучение персонала (План – научить...)

| Количество человек в компании | Затраты на одного сотрудника, руб | Затраты на одного руководителя, руб |
|-------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Менее 50 | 25227 | 43409 |
| 50-100 | 21957 | 39783 |
| 100-500 | 20089 | 35536 |
| 500-1000 | 32586 | 48103 |
| 1000-5000 | 24189 | 48378 |
| 5000-10000 | 29000 | 60000 |
| 10000- 25000 | 45000 | 67500 |
| Более 25000 | 33000 | 79000 |

Средняя сумма, выделяемая на обучение одного топ-менеджера, составляет 55442 руб. На одного линейного сотрудника, согласно исследованию, компаний готовы выделить в среднем 22 845 руб., а на руководителя – 44254 руб. (План – научить...).

В целом в 2022 г. по данным компании iSpring, расходы на обучение сотрудников не превысили 1 млн руб. При этом 65% компаний не планируют повышать его в 2023-м (Неприятная правда...). Активное развитие и внедрение технологий в производственных процессах, приводит к необходимости постоянного совершенствования имеющихся и получению новых знаний у сотрудников. По данным компании Future of Jobs Report, к 2027 г. в рескилинге будет нуждаться каждый шестой сотрудник. А в переобучение персонала и автоматизацию процессов будут инвестировать более 80% компаний по всему миру (Макова, 2024).

Выделим и подробно рассмотрим основные тренды в обучении сотрудников организаций в 2024 г.

Усиление взаимосвязи бизнеса с обучением и развитием персонала L&D (Learning and Development)

По данным проведенного в 2023 г. исследования компании «Эквио» и сообщества Digital Learning, только 54 % компаний связывают обучение сотрудников с бизнес-показателями. При этом еще 21 % компаний планирует в ближайшее время активно проводить подобную работу. 25 % компаний вообще не проводят подобную работу (Как изменился...). Это можно объяснить непониманием руководства необходимости адаптации программ обучения к изменениям потребностей компаний.

На Рисунке 1 представлены результаты исследования мнений руководителей компаний о необходимости проведения адаптационных мероприятий к программам обучения.

Как следует из Рисунка 1, 42 % опрошенных не проводят никаких мероприятий по адаптации имеющихся у них программ обучения к изменениям происходящим в их работе. Однако 43 % указывают на необходимость таких изменений.

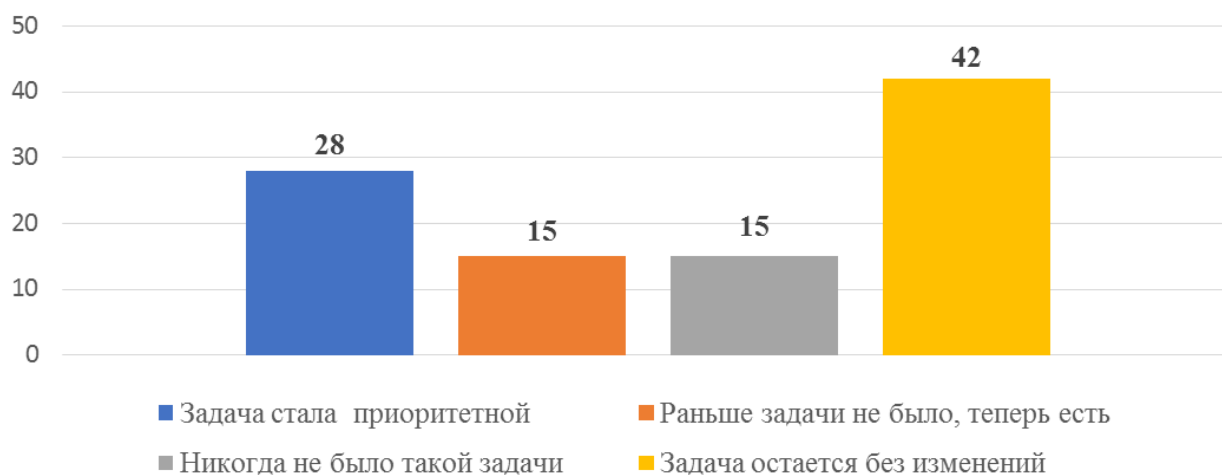


Рис. 1. Актуальность задачи адаптации программ обучения к новым бизнес-целям, в% (Как изменился...)

Основными причинами подобного положения дел является отсутствие почти у трети руководителей L&D стратегии работы и недостаток инвестиций в соответствующие стратегии, а также концентрация основных усилий по обучению на краткосрочных перспективах. Так 49 % респондентов из числа бизнес-лидеров посчитали, что это сильно сдерживает их компании. Ещё один ключевой недостаток L&D-функций заключается в отсутствии стратегического влияния на трансформацию бизнеса: 18 % респондентов назвали такое упущение большим, 27 % — значительным (*Неприятная правда...*).

Главными задачами корпоративного обучения по мнению 86 % респондентов — адаптация новых сотрудников, устранение слабых мест в компании — 75 %, повышение квалификации — 67 %, развитие лидерских качеств — 59 %, развитие и укрепление командного духа — 49 %, создание кадрового резерва — 46 % (*Макова, 2024*).

Быстрое совершенствование рабочих навыков у сотрудников

Так согласно исследований компании LinkedIn общее количество необходимых для конкретной работы навыков ежегодно возрастает на 5,4 %.

25 % профессиональных компетенций изменились с 2015 г. А к 2027 г. этот показатель вырастет до 50 %. Так 33 % навыков, которые указывали в вакансиях в 2019 г., не потребуются уже в 2024 г.

89 % L&D специалистов считают необходимостью постоянной работы по совершенствованию навыков сотрудников в соответствии с потребностями компании.

По оценке LinkedIn компании в 2024г будут концентрировать усилия на обучении и развитии у сотрудников следующих десяти ключевых компетенций:

- 1) менеджмент (эффективное управление),
- 2) способность к коммуникации,
- 3) умение работать с клиентом,
- 4) навыки эффективного лидерства,
- 5) навык продаж,
- 6) управление проектами,
- 7) навыки проведения исследований,
- 8) способность аналитически мыслить,
- 9) маркетинг,
- 10) способность работать в команде (*Корпоративное обучение – 2023*).

Особое внимание будет уделяться развитию power skills управленческих компетенций, таких как лидерские качества, управление проектами, командный менеджмент, а также технологическим (цифровым) навыкам в связи с развитием технологий искусственного интеллекта.

Мотивация к развитию компетенций сотрудников

Сотрудники ищут работодателей, которые позволят им развиваться и прокачивать свои компетенции, в том числе гибкие, технические и управленческие. Ключевым фактором при выборе работы 29 % респондентов LinkedIn назвали возможность «подрасти» внутри компании, столько же — возможность учиться и получать новые навыки. При этом конкуренция за таланты будет расти: 50 % опрошенных Gartner руководителей HR-функции ожидают её усиления.

По данным отчёта LinkedIn сотрудников мотивирует учиться:

- прогресс на пути к карьерным целям;
- актуализация профессиональных знаний;
- наличие времени для обучения;
- персонализация обучения под их интересы и карьерные цели

(Корпоративное обучение – 2023).

Примечательно, что в реальности работодатели не так уж часто мотивируют сотрудников учиться: только 26 % опрошенных LinkedIn респондентов отметили, что в их компаниях постоянно настаивают на освоении новых навыков. Опрос проведенный компанией iSpring показал, что выстроенная система поощрения персонала за обучение есть лишь у 14 % респондентов. 23 % периодически проводят мероприятия для мотивации к обучению. 29 % считают, что обучение обязательно, поэтому сотрудников не надо дополнительно мотивировать. 34 % не планируют мотивировать вообще своих сотрудников к обучению (Корпоративное обучение – 2023).

Наиболее популярные методы мотивации сотрудников к обучению представлены на Рисунке 2.



Рис. 2. Методы мотивации сотрудников к обучению (Бергер, 2023)

6–8 % респонденты в качестве методов мотивации ведут беседы о необходимости обучения, демонстрируя им результаты уже окончивших обучение работников. При этом 78 % респондентов практикуется peer-to-peer-обучение (Неприятная правда...).

Развитие и совершенствование культуры обучения

Исследования компании Bersin&Associates показывают что компании, в которых развита культура обучения, обладают особыми характеристиками:

- эффективность труда сотрудников выше на 37 %;
- ускоряется выход компании на рынок на 32 %;
- компании на 17 % чаще являются лидерами на рынке;
- повышается вовлеченность сотрудников (на каждые 10 % повышения эффективности обучения вовлеченность сотрудников увеличивается почти на 4 %);

- привлечение талантов в организацию выше на 30 % (**Создание результативной культуры**);

- на 30 % повышается уровень удовлетворенности клиентов.

«За последние 18 месяцев 94 % руководителей L&D-функций были вынуждены изменить свою стратегию обучения и развития, а 60 % увеличили свои расходы на технологии обучения. В то время как большинство руководителей L&D хотят «продуктивной» культуры обучения, большинство из них описывают её как «проставление галочек». В этом контексте перед L&D-функцией стоит задача поощрения культуры обучения, при которой сотрудники получают возможность и поддержку эффективно учиться таким образом, чтобы учёба совпадала и с их потребностями, и с меняющимися потребностями организации», — говорится в отчёте Gartner.

В настоящее время только около 30 % организаций имеют культуру обучения. Однако ее разработка становится главным приоритетом в работе ведущих компаний на рынке (**Создание культуры обучения...**).

Гибридный подход и мультимодальный формат обучения

Гибридный подход подразумевает одновременное обучение сотрудников в он-лайн и оф-лайн формате, обеспечивающий взаимодействие с сотрудниками, находящимися в разных городах или работающим удаленно. По оценкам международной исследовательской компании Gartner, к 2023 г. 40 % компаний будут использовать в обучении гибридный формат (**Григорьев, 2024**).

Зарубежный опыт структуры работы современных компаний демонстрирует преобладание гибридного формата работы сотрудников (50 %), 30 % работают полностью удаленно, а 20 % – полностью в офисе. В России эта ситуация иная: 81 % работает в офисе, 10 % удаленно, 9 % в гибридном формате. Однако соцопросы показывают, что сотрудники хотят работать удаленно. 64 % говорят об удобстве такой работы, 62% видят больше преимуществ, чем недостатков. 465 респондентов рассматривают в первую очередь вакансии, предлагающие удаленную работу (**Григорьев, 2024**). Можно констатировать высокую заинтересованность сотрудников в гибридном и удаленно формате работы. Поэтому немало внимания уделяется тому, как в таких условиях учить сотрудников. Для этого применяют мультимодальный формат обучения, использующий различные средства обучения. Основными форматами обучения в 2023 г стали:

- очные тренинги – 75 %;
- вебинары – 64 %;
- E-learning (электронное обучение) – 63 %;
- микро обучение – 63 %;
- смешанные программы – 30 % (**Исследование...**).

Только 23 % L&D-программ на сегодняшний день можно считать по-настоящему мультимодальными.

В **Таблице 2** представлено распределение форматов обучения в организациях в зависимости от количества сотрудников

Таблица 2. Основные форматы обучения сотрудников в компаниях, в % (**Исследование...**)

| Формат/Кол-во сотрудников | До 100 | 100-500 | 500-2000 | 2000-5000 | Более 5000 |
|--------------------------------|--------|---------|----------|-----------|------------|
| Очные тренинги | 61 | 73 | 79 | 77 | 86 |
| Вебинары | 47 | 59 | 63 | 65 | 79 |
| E-learning (электронные курсы) | 42 | 56 | 61 | 81 | 84 |
| Микро обучение | 22 | 21 | 24 | 30 | 48 |
| Смешанные программы | 41 | 55 | 63 | 78 | 83 |

Как следует из таблицы, чем крупнее компания, тем разнообразнее системы обучения.

Эффективность подобного формата обучения подтверждает исследование, проведенное отелем Hilton Worldwide, показавшее, что мультимодальная программа

обучения для сотрудников отелей с использованием электронного обучения, аудиторного обучения и коучинга на рабочем месте привела к повышению уровня удовлетворенности клиентов на 6 % и повышению уровня вовлеченности сотрудников на 4 %.

Для корпоративного обучения компании активно используют российские обучающие платформы (Рисунок 3).

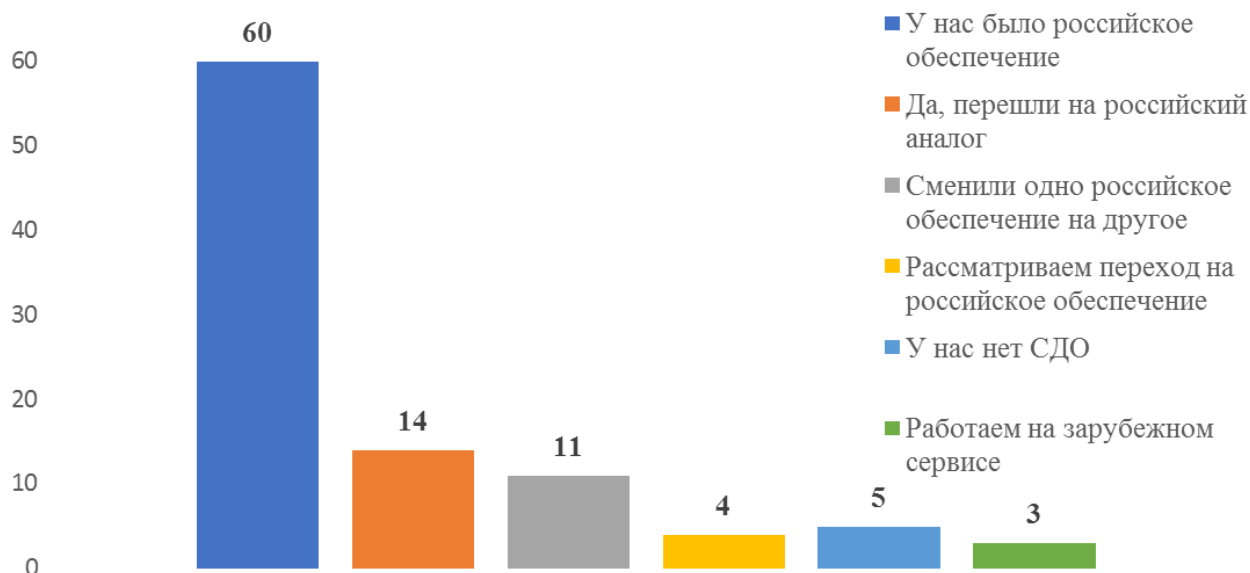


Рис. 3. Применение программного обеспечения, в % (Как в российских компаниях учат...)

Основными требованиями предъявляемыми к обучающим платформам респонденты назвали гибкость в их настройке под требования компании, возможность оценки эффективности обучения возможность доступа с различных устройств.

В топ-7 наиболее востребованных в компаниях обучающих платформ вошли:

Skillbox – 22 %;

«Нетология» – 10 %;

«Яндекс Практикум» – 4 %;

Bonnie&Slide – 2 %;

Eduson – 2 %;

«СберУниверситет» – 2 %;

TopCareer – 1,4 % (Работодатели рассказали...).

В 2023 г. российские компании в целом продолжают разрабатывать собственный учебный контент (66 % компаний), 5 % опрошенных сообщили, что взаимодействуют с EdTech-платформами на постоянной основе, а ещё 14 % начали их активно встраивать в свою программу обучения (Как в российских компаниях учат...).

4. Заключение

Таким образом, можно констатировать, что корпоративное обучение положительно воспринимается как работодателями, так и сотрудниками. Оно обеспечивает качественное и эффективное выполнение сотрудниками своих трудовых функций, повышая лояльность работников, улучшает отношения в коллективе.

Литература

Бергер, 2023 – Бергер Е. Главные тренды корпоративного обучения в 2024 году // Деловой мир. 2023. 13 декабря. [Электронный ресурс]. URL: <https://delovoymir.biz/glavnyetrendy-korporativnogo-obucheniya-v-2023-godu.html>

Борочкин, 2013 – Борочкин А.А. Использование статистики поисковых запросов в сети интернет для краткосрочного прогнозирования макроэкономических переменных // *Деньги и кредит*. 2013. № 8. С. 27-32.

Григорьев, 2024 – Григорьев Е. Тренды 2024 года. Часть 1: как кадровый голод повлияет на удалёнку и корпоративное обучение // *VC.RU*. 2023. 13 декабря. [Электронный ресурс]. URL: <https://vc.ru/u/390350-evgeniy-grigorev/952077-trendy-2024-goda-chast-1-kak-kadrovuyu-golod-povliyaet-na-udalenu-i-korporativnoe-obuchenie>

Исследование... – Исследование: как обучают персонал в российских компаниях в 2023 году. [Электронный ресурс]. URL: <https://vc.ru/hr/824962-issledovanie-kak-obuchayut-personal-v-rossiyskih-kompaniyah-v-2023-godu>

Как в российских компаниях учат... – Как в российских компаниях учат сотрудников в онлайн и сколько на это тратят в 2023-м. [Электронный ресурс]. URL: <https://skillbox.ru/media/corptrain/kak-v-rossiyskih-kompaniyakh-uchat-sotrudnikov-v-onlayne-i-skolko-na-eto-tratyat-v-2023m>

Как изменился... – Как изменился российский рынок обучения персонала в 2023-м: исследование. [Электронный ресурс]. URL: <https://skillbox.ru/media/corptrain/kak-izmenilsya-rossiyskiy-rynok-obucheniya-personala-v-2023m-issledovanie>

Ключевская, 2019 – Ключевская И.С. Обучение персонала гостиниц / *Высшее образование для XXI века: роль гуманитарного образования в контексте технологических и социокультурных изменений: Мат. XV Международной научной конференции*. В 2-х частях (Москва, 14–16 ноября 2019 г.). Ч. 2. М.: Московский гуманитарный университет, 2019. С. 648-654.

Корпоративное обучение – 2023 – Корпоративное обучение – 2023: краткий обзор трендов из международных отчётов. [Электронный ресурс]. URL: <https://skillbox.ru/media/corptrain/korporativnoe-obuchenie-2023-kratkiy-obzor-trendov-iz-mezhdunarodnykh-otchyetov>

Лясковская, Козлов, 2018 – Лясковская Е.А., Козлов В.В. Управление персоналом в цифровой экономике // *Вестник Южно-Уральского государственного университета*. Серия: Экономика и менеджмент. 2018. Т. 12. № 3. С. 108-116.

Макова, 2024 – Макова Н. Как компании будут учить своих сотрудников в 2024 году // РБК-тренды. 2024. 9 января. [Электронный ресурс]. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/658e0ea09a7947f23d680232>

Неприятная правда... – Неприятная правда: бизнес не видит ценности в L&D-функции. [Электронный ресурс]. URL: <https://skillbox.ru/media/corptrain/nepriyatnaya-pravda-biznes-ne-vidit-tsennosti-v-ldfunktsii>

План — научить... – План — научить: 45% компаний увеличат или сохранят бюджет на обучение сотрудников в 2024 году. [Электронный ресурс]. URL: <https://education.forbes.ru/tpost/hfe7xb3f1-plan-nauchit-45-kompanii-velichat-ili-s>

Работодатели рассказали... – Работодатели рассказали, собираются ли они вкладываться в корпоративное обучение в 2023-м. [Электронный ресурс]. URL: <https://skillbox.ru/media/corptrain/rabotodateli-rasskazali-sobirayutsya-li-oni-vkladyvatsya-v-korporativnoe-obuchenie-v-2023m>

Создание культуры обучения... – Создание культуры обучения персонала на предприятии. Часть 1. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.your-mentor.ru/business/145-sozdanie-kultury-obucheniya-chast-1>

Создание результативной культуры – Создание результативной культуры обучения. [Электронный ресурс]. URL: <https://hr-portal.ru/story/sozdanie-rezultativnoy-kultury-obucheniya>

Цаль-Цалко, Мороз, 2019 – Цаль-Цалко Ю.С., Мороз Ю.Ю. Статистические и учетные аспекты формирования и оценки экономических показателей развития социальных медиа как субъектов бизнеса Украины // *Проблемы экономики*. 2019. № 4 (42). С. 223-230.

References

Berger, 2023 – Berger, E. (2023). Glavnye trendy korporativnogo obucheniya v 2024 godu [Main trends in corporate training in 2024]. *Delovoi mir*. 2023. 13 dekabrya. [Electronic resource]. URL: <https://delovoymir.biz/glavnye-trendy-korporativnogo-obucheniya-v-2023-godu.html> [in Russian]

Borochkin, 2013 – *Borochkin, A.A.* (2013). Ispol'zovanie statistiki poiskovykh zaprosov v seti internet dlya kratkosrochnogo prognozirovaniya makroekonomicheskikh peremennykh [Using statistics of search queries on the Internet for short-term forecasting of macroeconomic variables]. *Den'gi i kredit*. 8: 27-32. [in Russian]

Grigor'ev, 2024 – *Grigor'ev, E.* (2024). Trendy 2024 goda. Chast' 1: kak kadrovyy golod povliyaet na udalenuku i korporativnoe obuchenie [Trends for 2024. Part 1: how staff shortages will affect remote work and corporate training]. *VC.RU*. 2023. 13 dekabrya. [Electronic resource]. URL: <https://vc.ru/u/390350-evgeniy-grigorev/952077-trendy-2024-goda-chast-1-kak-kadrovyy-golod-povliyaet-na-udalenuku-i-korporativnoe-obuchenie>

Issledovanie... – Issledovanie: kak obuchayut personal v rossiiskikh kompaniyakh v 2023 godu [Research: how personnel are trained in Russian companies in 2023]. [Electronic resource]. URL: <https://vc.ru/hr/824962-issledovanie-kak-obuchayut-personal-v-rossiyskikh-kompaniyah-v-2023-godu> [in Russian]

Kak v rossiiskikh kompaniyakh uchat... – Kak v rossiiskikh kompaniyakh uchat sotrudnikov v onlayne i skol'ko na eto tratyat v 2023-m [How do Russian companies train employees online and how much will they spend on it in 2023]. [Electronic resource]. URL: <https://skillbox.ru/media/corptrain/kak-v-rossiyskikh-kompaniyakh-uchat-sotrudnikov-v-onlayne-i-skolko-na-etotratyat-v-2023m> [in Russian]

Kak izmenilsya... – Kak izmenilsya rossiiskii rynek obucheniya personala v 2023-m: issledovanie [How the Russian personnel training market has changed in 2023: research]. [Electronic resource]. URL: <https://skillbox.ru/media/corptrain/kak-izmenilsya-rossiyskiy-rynok-obucheniya-personala-v-2023m-issledovanie> [in Russian]

Klyuchevskaya, 2019 – *Klyuchevskaya, I.S.* (2019). Obuchenie personala gostinits [Hotel staff training]. *Vyshee obrazovanie dlya XXI veka: rol' gumanitarnogo obrazovaniya v kontekste tekhnologicheskikh i sotsiokul'turnykh izmenenii: Mat. XV Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii. V 2-kh chastyakh (Moskva, 14–16 noyabrya 2019 g.)*. Ch. 2. M.: Moskovskii gumanitarnyi universitet. Pp. 648-654. [in Russian]

Korporativnoe obuchenie – 2023 – Korporativnoe obuchenie – 2023: kratkii obzor trendov iz mezhdunarodnykh otchetov [Corporate training – 2023: a brief overview of trends from international reports]. [Electronic resource]. URL: <https://skillbox.ru/media/corptrain/korporativnoe-obuchenie-2023-kratkiy-obzor-trendov-iz-mezhdunarodnykh-otchetov> [in Russian]

Lyaskovskaya, Kozlov, 2018 – *Lyaskovskaya, E.A., Kozlov, V.V.* (2018). Upravlenie personalom v tsifrovoi ekonomike [Personnel management in the digital economy]. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta*. Seriya: Ekonomika i menedzhment. 12(3): 108-116. [in Russian]

Makova, 2024 – *Makova, N.* (2024). Kak kompanii budut učit' svoikh sotrudnikov v 2024 godu [How companies will train their employees in 2024]. *RBK-trendy*. 2024. 9 yanvaryaya. [Electronic resource]. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/658e0ea09a7947f23d680232>. [in Russian]

Nepriyatnaya pravda... – Nepriyatnaya pravda: biznes ne vidit tsennosti v L&D-funktsii [The Unpleasant Truth: Businesses don't see value in the L&D function]. [Electronic resource]. URL: <https://skillbox.ru/media/corptrain/nepriyatnaya-pravda-biznes-ne-vidit-tsenosti-v-ldfunktsii> [in Russian]

Plan – nauchit'... – Plan – nauchit': 45% kompanii uvelichat ili sokhranyat byudzhnet na obuchenie sotrudnikov v 2024 godu [The plan is to teach: 45% of companies will increase or maintain the budget for employee training in 2024]. [Electronic resource]. URL: <https://education.forbes.ru/tpost/hfe7xb3fr1-plan-nauchit-45-kompanii-uvelichat-ili-s> [in Russian]

Rabotodateli rasskazali... – Rabotodateli rasskazali, sobirayutsya li oni vkladyvat'sya v korporativnoe obuchenie v 2023-m [Employers told whether they are going to invest in corporate training in 2023]. [Electronic resource]. URL: <https://skillbox.ru/media/corptrain/rabotodateli-rasskazali-sobirayutsya-li-oni-vkladyvatsya-v-korporativnoe-obuchenie-v-2023m> [in Russian]

Sozdanie kul'tury obucheniya... – Sozdanie kul'tury obucheniya personala na predpriyatii. Chast' 1 [Creating a culture of personnel training at the enterprise. Part 1]. [Electronic resource]. URL: <https://www.your-mentor.ru/business/145-sozdanie-kultury-obucheniya-chast-1> [in Russian]

[Sozдание rezul'tativnoi kul'tury](https://hr-portal.ru/story/sozдание-rezultativnoy-kultury-obucheniya) – Sozдание rezul'tativnoi kul'tury obucheniya [Creating a performance learning culture]. [Electronic resource]. URL: <https://hr-portal.ru/story/sozдание-rezultativnoy-kultury-obucheniya> [in Russian]

Tsal'-Tsalko, Moroz, 2019 – Tsal'-Tsalko, Yu.S., Moroz, Yu.Yu. (2019). Statisticheskie i uchetnye aspekty formirovaniya i otsenki ekonomicheskikh pokazatelei razvitiya sotsial'nykh media kak sub"ektov biznesa Ukrainy [Statistical and accounting aspects of the formation and assessment of economic indicators of the development of social media as business entities in Ukraine]. *Problemy ekonomiki*. 4(42): 223-230. [in Russian]

Современные тенденции в обучении сотрудников организаций

Ирина Сергеевна Ключевская ^{a, *}

^a Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Российская Федерация

Аннотация. В статье рассмотрены проблемы, связанные с направлениями работы компаний в области обучения персонала в 2024 г. Выявлены основные направления работы в области обучения сотрудников. В первую очередь, это усиление взаимосвязи бизнеса с обучением и развитием персонала, что направлено в основном на адаптацию новых сотрудников, устранение слабых мест компании, повышение квалификации персонала и развитие лидерских качеств, а также укрепление командного духа и создание кадрового резерва. Во-вторых, это совершенствование рабочих навыков у сотрудников, в основном за счет развития управленческих компетенций и технологических навыков. Мотивация в компании к развитию компетенций сотрудников, происходит в основном за счет построения системы поощрений. Развитие и совершенствование культуры обучения в настоящее время является одним из узких мест, поскольку лишь примерно треть организаций имеют ее как таковую, но ее разработка входит в число приоритетов многих компаний. Гибридный подход и мультимодальный формат обучения, которые заключаются в том, что почти две трети компаний сами разрабатывают свой учебный контент. В целом, корпоративное обучение положительно воспринимается как работодателями, так и сотрудниками. Оно обеспечивает качественное и эффективное выполнение сотрудниками своих трудовых функций, повышая лояльность работников, улучшает отношения в коллективе.

Ключевые слова: обучение сотрудников, современные тренды в обучении персонала.

* Корреспондирующий автор

Адреса электронной почты: kluchi21@yandex.ru (И.С. Ключевская)

Copyright © 2023 by Cherkas Global University



Published in the USA
Zhurnal ministerstva narodnogo prosveshcheniya
Issued since 2014.
E-ISSN: 2413-7294
2023. 10(2): 62-65

DOI: 10.13187/zhmnp.2023.10.62
<https://zmnп.cherkasgu.press>



Multi-Vector Influence and Interaction in Professional Education

Tatyana Yu. Krotenko ^{a, *}

^a State University of Management, Moscow, Russian Federation

Abstract

The article discusses the unique aspects and potential applications of immersive technologies in the field of vocational education. Immersive learning environments in vocational education have several key properties. Firstly, it is constructible, allowing you to model and predict elements of the professional reality of a future specialist. Secondly, it is holistic, presenting the multidimensional content of professional activity in its unity. And finally, it has a high degree of motivation, stimulating educational interests and motivation for professional fulfillment. An increase in the level of motivation is achieved thanks to such a property of immersive technologies as gamification. Students perceive immersion in the system as a game, which provokes curiosity and a creative approach. Of course, professional learning in immersive environments is based on fundamental and indisputable principles developed by pedagogical science.

Keywords: vocational education, immersion, innovative technologies, simulated reality, relaxation, game, learning, prospects of methods.

1. Введение

Технологии погружения стали ключевым инструментом преобразования учебных методов и материалов в образовательных учреждениях по всему миру (Ермилина и др., 2024). Термин «иммерсивный», происходящий от английского языка, в словарях обозначает «обеспечение, привлечение или характеризующееся глубоким усвоением или погружением в что-то (например, в деятельность, реальную или искусственную среду)» (Овсийчук и др., 2023). Иммерсивность в контексте образования представляет собой уникальную методологию, включающую в себя элементы релаксации, суггестии и игрового обучения, и основанную на принципе погружения в искусственно сотворенную реальность.

2. Материалы и методы

Инструменты иммерсивного обучения отличаются от обычных в том, что в традиционной педагогической модели принятие новой информации происходит через информирование и убеждение, в то время как иммерсивность предполагает восприятие информации через информирование и внушение. Так, иммерсивные технологии обеспечивают полное или частичное погружение в определенную среду или альтернативное пространство, преобразуя каналы взаимодействия с пользователем. Имеются различные уровни или концепции иммерсивных технологий.

* Corresponding author

E-mail addresses: krotenkotatiana@rambler.ru (T.Yu. Krotenko)

3. Результаты

Самыми распространенными и упоминаемыми как в педагогической, так и в научной литературе, являются VR (Virtual Reality) технологии – полностью смоделированная реальность. Современные разработки VR могут включать не только 3D-визуализацию и 360-градусный обзор, но и передачу звуков, тактильных ощущений и даже запахов. Доступ к VR-пространству осуществляется через иммерсивные устройства, такие как шлемы, перчатки и наушники (Подушко, Кузьмина, 2022).

Нынешние виртуальные окружения максимально приближены к реальности, создавая ощущение подлинности происходящего. Дополненная реальность (AR) является технологией, которая расширяет наш физический мир, добавляя на него слои виртуальной информации. AR позволяет синтезировать реальную и виртуальную среды, создавая уникальные взаимодействия между виртуальными объектами и реальным миром. Это достигается путем наложения интерактивных виртуальных элементов на реальное изображение.

В основном, технологии, о которых идет речь, вначале были применены в игровой индустрии. Однако, спектр их использования с течением времени заметно расширился, включая такие области как медицина, промышленность, реклама, военное дело и другое. Это наблюдение подводит нас к выводу, что применение иммерсивных технологий в обучении различным профессиям также является целесообразным. Внедрение виртуальной реальности в профессиональное образование гармонично сочетается с конструктивистским подходом, где учащийся не просто использует готовые образовательные инструменты и среду, а самостоятельно формирует понимание окружающего мира и задач, которые он должен решать в процессе обучения (Сидоркин, Соклакова, 2023).

Иммерсивный подход в контексте профессионального образования можно характеризовать как совокупность методик и стратегий, направленных на организацию эффективного взаимодействия участников педагогического процесса в рамках виртуальной образовательной среды. Это обеспечивает интерактивность обучения благодаря мультивекторному сенсорному воздействию, направленному на всестороннее практикоориентированное профессиональное развитие учащихся. Это в свою очередь ведет к необходимости определения такого понятия, как «иммерсивная обучающая среда», которую можно охарактеризовать как системный и самоорганизующийся конструкт, воплощенный в виде динамического процесса воздействия на учащегося с использованием различных элементов моделируемой среды.

Одним из преимуществ использования иммерсивных технологий в профессиональном образовании является возможность обучения в условиях виртуального мира, который позволяет действовать в рамках типичного сценария, характерного для профессиональной деятельности специалиста. Это помогает лучше подготовить его к выполнению должностных обязанностей. Дополнительно, платформы для обучения в погружающей среде обогащают сценарные визуализации неординарными и непредсказуемыми обстоятельствами, интегрируя их в обычный обучающий процесс, тем самым сливая виртуальную профессиональную сферу с реальной.

Так, основной функцией технологий погружения в профессиональном образовании становится создание маршрутов и сценариев для ученика и с учеником. Это ведет к переосмыслению роли преподавателя в современной образовательной среде. Преподаватель трансформируется из лектора в проводника, модератора, посредника между учащимся и виртуальной средой (Дементьева и др., 2022). Студент, в свою очередь, преобразуется из простого наблюдателя в активного участника коммуникации, использующего свой опыт и авторитет для ориентации в обучающих ценностях, модификации замеченных характеристик обучающей среды (Некомкин, Соклакова, 2023).

Иммерсивное обучение в профессиональной сфере имеет преимущество в виде улучшенных сенсорных возможностей студентов. Это достигается за счет комплексного воздействия на все чувства обучающегося, что способствует более углубленному усвоению и закреплению новых знаний в сознании студента (Санталова и др., 2022). Если ранее иммерсивные технологии основывались преимущественно на визуальной модальности, то теперь они охватывают все каналы восприятия обучающегося материала.

4. Заключение

Иммерсивная обучающая среда в профессиональном образовании обладает несколькими ключевыми свойствами. Во-первых, она конструируема, позволяя моделировать и предсказывать элементы профессиональной реальности будущего специалиста. Во-вторых, она целостна, представляя многоаспектное содержание профессиональной деятельности в своем единстве. И, наконец, она обладает высокой степенью мотивогенности, стимулируя учебные интересы и мотивацию к профессиональной реализации.

Ученые отмечают, что увеличение уровня мотивации достигается благодаря такому свойству иммерсивных технологий, как геймификация. Погружение в систему студентами воспринимается как игра, что провоцирует проявление любознательности и креативного подхода (Сурат и др., 2023). Безусловно, профессиональное обучение в иммерсивной среде основывается на фундаментальных и неоспоримых принципах, разработанных педагогической наукой.

Литература

Дементьева и др., 2022 – Дементьева Е.А., Ибрагимов Р.Р., Ермилина Д.А. Проблемы безопасности в условиях цифровизации // *Вестник Академии управления и производства*. 2022. № 2. С. 181-186.

Ермилина и др., 2024 – Ермилина Д.А., Соклакова И.В., Горлов В.В. [и др.]. Инвестиционный менеджмент в национальной экономике: история, реалии и перспективы. 4-е изд. М.: Дашков и К, 2024. 212 с.

Некомкин, Соклакова, 2023 – Некомкин Е.В., Соклакова И.В. Реализация маркетинговой стратегии в организации // *Вестник Академии управления и производства*. 2023. № 3. С. 46-54.

Овсийчук и др., 2023 – Овсийчук В.В., Соклакова И.В., Кузьмина Е.Ю., Кочкурова Е.О. Современное состояние, пути совершенствования и перспективы развития электронной торговли на маркетплейсах // *Экономические системы*. 2023. Т. 16. № 2. С. 53-62. DOI: 10.29030/2309-2076-2023-16-2-53-62

Подушко, Кузьмина, 2022 – Подушко К.А., Кузьмина Е.Ю. Бизнес-аналитика и прогнозирование на основе IT-технологий // *Вестник Академии управления и производства*. 2022. № 2. С. 91-95.

Санталова и др., 2022 – Санталова М.С., Соклакова И.В., Бор В.Н., Ермилина Д.А. Использование цифровых технологий для расширения перечня и повышения качества государственных и муниципальных услуг // *Экономические системы*. 2022. Т. 15. № 3. С. 46-55. DOI: 10.29030/2309-2076-2022-15-3-46-55.

Сидоркин, Соклакова, 2023 – Сидоркин В.А., Соклакова И.В. Роль человеческого фактора в управлении организацией // *Вестник Академии управления и производства*. 2023. № 5. С. 84-90.

Сурат и др., 2023 – Сурат И.Л., Борщева А.В., Санталова М.С., Соклакова И.В. Направления социально-экономического развития муниципального образования // *Бизнес. Образование. Право*. 2023. № 2 (63). С. 156-160. DOI: 10.25683/volbi.2023.63.632

References

Dement'eva i dr., 2022 – Dement'eva, E.A., Ibragimov, R.R., Ermilina, D.A. (2022). Problemy bezopasnosti v usloviyakh tsifrovizatsii [Security problems in the context of digitalization]. *Vestnik Akademii upravleniya i proizvodstva*. 2: 181-186. [in Russian]

Ermilina i dr., 2024 – Ermilina, D.A., Soklakova, I.V., Gorlov, V.V. [i dr.]. (2024). Investitsionnyi menedzhment v natsional'noi ekonomike: istoriya, realii i perspektivy [Investment management in the national economy: history, realities and prospects]. 4-e izd. M.: Dashkov i K, 212 p. [in Russian]

Nekomkin, Soklakova, 2023 – Nekomkin, E.V., Soklakova, I.V. (2023). Realizatsiya marketingovoi strategii v organizatsii [Implementation of marketing strategy in an organization]. *Vestnik Akademii upravleniya i proizvodstva*. 3: 46-54. [in Russian]

Ovsiichuk i dr., 2023 – Ovsiihuk, V.V., Soklakova, I.V., Kuz'mina, E.Yu., Kochkurova, E.O. (2023). Sovremennoe sostoyanie, puti sovershenstvovaniya i perspektivy razvitiya elektronnoi

torgovli na marketpleisakh [Current state, ways of improvement and prospects for the development of electronic commerce on marketplaces]. *Ekonomicheskie sistemy*. 16(2): 53-62. DOI: 10.29030/2309-2076-2023-16-2-53-62 [in Russian]

Podushko, Kuz'mina, 2022 – Podushko K.A., Kuz'mina E.Yu. (2022). Biznes-analitika i prognozirovaniye na osnove IT-tekhnologii [Business analytics and forecasting based on IT technologies]. *Vestnik Akademii upravleniya i proizvodstva*. 2: 91-95. [in Russian]

Santalova i dr., 2022 – Santalova, M.S., Soklakova, I.V., Bor, V.N., Ermilina, D.A. (2022). Ispol'zovanie tsifrovyykh tekhnologii dlya rasshireniya perechnya i povysheniya kachestva gosudarstvennykh i munitsipal'nykh uslug [Using digital technologies to expand the list and improve the quality of public and municipal services]. *Ekonomicheskie sistemy*. 15(3): 46-55. DOI: 10.29030/2309-2076-2022-15-3-46-55 [in Russian]

Sidorkin, Soklakova, 2023 – Sidorkin V.A., Soklakova I.V. (2023). Rol' chelovecheskogo faktora v upravlenii organizatsiei [The role of the human factor in organization management]. *Vestnik Akademii upravleniya i proizvodstva*. 5: 84-90. [in Russian]

Surat i dr., 2023 – Surat, I.L., Borshcheva, A.V., Santalova, M.S., Soklakova, I.V. (2023). Napravleniya sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya munitsipal'nogo obrazovaniya [Directions of socio-economic development of the municipality]. *Biznes. Obrazovanie. Pravo*. 2(63): 156-160. DOI: 10.25683/volbi.2023.63.632 [in Russian]

Мультивекторное воздействие и взаимодействие в профессиональном образовании

Татьяна Юрьевна Кротенко ^{a, *}

^a Государственный университет управления, Москва, Российская Федерация

Аннотация. Статья обсуждает уникальные аспекты и потенциальные направления применения иммерсивных технологий в сфере профессионального образования. Иммерсивная обучающая среда в профессиональном образовании обладает несколькими ключевыми свойствами. Во-первых, она конструируема, позволяя моделировать и предсказывать элементы профессиональной реальности будущего специалиста. Во-вторых, она целостна, представляя многоаспектное содержание профессиональной деятельности в своем единстве. И, наконец, она обладает высокой степенью мотивогенности, стимулируя учебные интересы и мотивацию к профессиональной реализации. Увеличение уровня мотивации достигается благодаря такому свойству иммерсивных технологий, как геймификация. Погружение в систему студентами воспринимается как игра, что провоцирует проявление любознательности и креативного подхода. Безусловно, профессиональное обучение в иммерсивной среде основывается на фундаментальных и неоспоримых принципах, разработанных педагогической наукой.

Ключевые слова: профессиональное образование, иммерсивность, инновационные технологии, смоделированная реальность, релаксация, игра, обучение, перспективы методов.

* Корреспондирующий автор

Адреса электронной почты: krotenkotatiana@rambler.ru (Т.Ю. Кротенко)

Copyright © 2023 by Cherkas Global University



Published in the USA
Zhurnal ministerstva narodnogo prosveshcheniya
Issued since 2014.
E-ISSN: 2413-7294
2023. 10(2): 66-78

DOI: 10.13187/zmnp.2023.10.66
<https://zmnp.cherkasgu.press>



The Collective and Group Identity of Younger Adolescents: Self-Esteem and Pedagogical Conditions of Formation

Marina A. Maznichenko ^{a,*}, Ekaterina A. Krasa ^b

^a Sochi State University, Russian Federation

^b Institute for Strategy of Education Development, Russian Federation

Abstract

The purpose of the article is to study the manifestations of group and collective identity in early adolescence and to describe the pedagogical conditions for the formation of collective identity.

The article clarifies the concepts of social, group and collective identity from pedagogical positions in relation to younger adolescence. The features of manifestations and actual forms of collective identity in early adolescence are described. The results of teenagers' self-assessment of their group affiliation are presented. The key problems hindering the formation of collective identity are identified. The necessity of purposeful formation of collective identity as an urgent task of educating younger teenagers is substantiated. The pedagogical conditions of its formation are described.

The conducted research allowed us to draw the following conclusions. Younger adolescence is sensitive to the formation of group and collective identity. At this age, it is important to focus on the formation of collective identity as an aspiration to consciously and independently choose groups of belonging, actively participate in determining group norms and values, in the formation of group subjectivity, in initiating and performing various types of collective activities aimed at others and for others. Younger teenagers consider themselves to belong to various groups, the most popular among which are family, a group of friends, Russian citizens, residents of their city, and a group on social networks. The largest proportion of teenagers notes a strong emotional connection with their family, residents of their city and country, and representatives of their nationality. Teenagers experience positive emotions in relation to these groups, as well as in relation to communities of interest. A classroom, a school community, a yard company, and children's public organizations are less likely to evoke positive emotions and a strong emotional connection. Less than half of teenagers are actively involved in the affairs and events of belonging groups. The largest number of teenagers feels free, comfortable and safe in their family, their own country and city, with representatives of their nationality, as well as in the company of friends. Much fewer teenagers feel psychological comfort in the classroom, at school, in a children's organization, or in a group on social networks. Most teenagers consider themselves accepted in membership groups, with the exception of the teenage subculture. The most accepting group for teenagers is the family. In the classroom, school, yard company, social media group, interest group, children's public organization, a little more than half of teenagers consider themselves accepted. The degree of acceptance differs in different classes and depends on the relationship in the group. The obtained results of teenagers' self-assessment of their group affiliation showed the need for purposeful

* Corresponding author

E-mail addresses: maznichenkoma@mail.ru (M.A. Maznichenko)

formation of collective identity, starting from early adolescence. The article presents the pedagogical conditions of such formation.

Keywords: younger adolescents, group identity, collective identity, adolescents' self-esteem of group affiliation, pedagogical conditions for the formation of the collective identity of younger adolescents.

1. Введение

Младший подростковый возраст является начальным периодом становления идентичности, так как в данном возрасте начинается первый кризис идентичности (Эриксон, 1996); идентичность «оформляется в качестве психологического конструкта, и от ее качественных характеристик зависит функциональность личности во взрослой самостоятельной жизни» (Кардашов, 2012: 27).

К концу начальной школы в структуре идентичности ребенка снижается выраженность индивидуальных компонентов (уникальные личностные характеристики) и повышается доля социальных и деятельностных компонентов (определение себя через отождествление с определенными группами, социальными ролями, видами деятельности) (Кузьмин, 2016). Ведущий вид деятельности сменяется с учебной на общение со сверстниками. На первый план выходят значимый другой и значимая группа. Для подростка жизненно важно принадлежать группе, быть принятым группой. Через отношение группы, сверстников подросток стремится понять себя, а через различные виды групповой активности и деятельности – выразить себя (Краковский, 1970). Следует также отметить, что именно на этапе перехода из начальной школы в основную подростки начинают самостоятельно, а, не следуя внешним указаниям (педагогов, родителей) строить групповые взаимоотношения.

В то же время в подростковом возрасте возрастают риски возникновения ряда проблем, препятствующих продуктивному становлению групповой и коллективной идентичности, включая и проблемы, появившиеся в современном цифровом обществе:

- обособление, отсутствие чувства «мы», нежелание принадлежать группе или коллективу, в том числе вызванные зависимостью от гаджетов;
- несовпадение реальных (предписанная идентичность) и желаемых групп принадлежности;
- выбор групп принадлежности с асоциальными ценностями (например, асоциальных подростковых субкультур);
- неумение строить коллективные взаимоотношения, подчиняться нормам и правилам, принятым в коллективе;
- подавление группой индивидуальности и личных ценностей подростка;
- непринятие или отвержение подростка группой, буллинг;
- «навязанная» групповая идентичность, в том числе рекламой, медиапродуктами, общением в социальных сетях (Касамара и др., 2019);
- манипулятивное влияние окружения на становление групповой и коллективной идентичности подростковых групп;
- сведение принадлежности группе только к принятию социальной роли без деятельного участия в жизни и деятельности группы, в определении групповых норм, целей и ценностей.

Для профилактики названных проблем важно, начиная с младшего подросткового возраста, целенаправленно формировать коллективную идентичность у подростков, создавая в ближайшем окружении детей группы, приближенные по своим характеристикам к коллективу, побуждая к рефлексии и осознанному выбору групповой принадлежности, к активному участию в формировании групповых норм и ценностей.

Однако в настоящее время недостаточно изучена групповая и коллективная идентичность младших подростков, не определены педагогические условия формирования коллективной идентичности в младшем подростковом возрасте.

Цель настоящей статьи – изучить проявления групповой и коллективной идентичности в младшем подростковом возрасте, определить педагогические условия целенаправленного формирования коллективной идентичности, начиная с младшего подросткового возраста.

2. Обсуждение

Идентичность выступает предметом ряда отечественных и зарубежных психологических, социологических, культурологических, философских исследований (Врица, 2003; Идентичности..., 2022; Мид, 1994; Эриксон, 1996).

Предметом научного изучения выступают как индивидуальные, так и социальные компоненты идентичности.

Социальная идентичность понимается как эмоционально переживаемое, значимое для человека осознание себя через принадлежность одной или нескольким социальным группам (сообществам), в том числе номинальным: принятие норм и ценностей этих групп, причисление себя к ним, выполнение связанных с ними социальных ролей, стремление соответствовать характеристикам представителей группы; а также как осознание группой единства норм и ценностей, чаще всего через совместное проживание событий или противопоставление себя другим сообществам («свои – чужие») (Tajfel, 1974).

В исследованиях рассматриваются различные виды социальной идентичности: гендерная (Риккер, 2013), гражданская (Махинин и др., 2022), этнокультурная (Кардашов, 2012), профессиональная (Шнейдер, 2001), религиозная (Пронина, 2017) и др.

Групповая идентичность понимается как значимое для человека осознание своей принадлежности реальной группе, которая обозначается как референтная (Hogg, Reid, 2006). В качестве такой группы может выступать группа по интересам, группа друзей, школьный класс, производственный коллектив, дворовая компания и др.

Коллективная идентичность одними учеными отождествляется с социальной и понимается как «осознание, ощущение, переживание личностью своей принадлежности к различным социальным общностям, таким как малая группа, класс, семья, территориальная общность, этнонациональная группа, народ, общественное движение, государство, человечество в целом» (Бергер, Лукман, 1995: 282).

Другими учеными она понимается как идентичность, рассматриваемая применительно к группе, «общественное Я коллектива»: «массовое (групповое) осознание группой, сообществом тождества и различий с людьми, включенными в другие общности» (Астафьева, 2011: 224).

Существует и третье понимание: коллективная идентичность как понимание и выражение себя через отождествление с группой, приближающейся по своим характеристикам к коллективу. Это такие характеристики, как социально значимые цели, ценности, деятельность, направленная не только на себя, в интересах группы, но и на других людей и общество в целом, отношения ответственной зависимости (Макаренко, 1988), коллективная забота и ответственность (Иванов, 1982), стремление помочь всем желающим стать частью коллектива.

В нашем исследовании мы опирались на третью позицию и определили коллективную идентичность младших подростков как эмоционально окрашенное, значимое для подростка осознание принадлежности одной или нескольким группам и стремление преобразовать ее в коллектив, имеющий общие социально значимые ценности, цели, способы их выражения, иницирующий и выполняющий коллективную социально значимую деятельность.

Коллективная идентичность в младшем подростковом возрасте имеет следующие особенности:

- динамичность (неустойчивость): подростковый возраст характеризуется поиском себя, друзей, референтных групп, которые будут принимать подростка таким, какой он есть, позволят самоутвердиться, самореализоваться, признают его как взрослого, самостоятельного, как личность. Сначала подросток может ощущать свою причастность одной группе или общности, через некоторое время – другой. Как справедливо отмечают А.Н. Махинин, М.В. Шакурова, В.С. Остапенко, «растущая личность постоянно пребывает в ситуации выбора объекта идентификации и актуальной идентичности» (Махинин, 2022: 101);

- множественность – принадлежность или стремление принадлежать одновременно нескольким группам;

- социальная обусловленность: зависимость от социального контекста, внешних влияний, в том числе в определенной степени от мнения значимых других (сверстников и взрослых);

- избирательный характер: предпочтение групп, которые хорошо относятся к подростку, в которых комфортно и интересно;
- коммуникативная природа: коллективная идентичность формируется на основе значимых для подростка внутригрупповых и межгрупповых коммуникаций;
- деятельное выражение: коллективная идентичность выражается в конкретных поступках, действиях, совместной деятельности с социально-значимой целью и с ориентацией на других и для других.

Актуальными для подростков группами принадлежности, на базе которых может формироваться коллективная идентичность, выступают семья, друзья, группа по интересам (в том числе виртуальная), школьный класс. Соответственно, в данном возрасте актуальным является формирование таких форм коллективной идентичности, как семейная, дружеская, школьная, деятельностьная (группа по интересам).

В структуре коллективной идентичности младших подростков, опираясь на работы (Tajfel, 1974; Врица, 2003), можно выделить когнитивный (причисление себя к той или иной группе), эмоциональный (эмоции и чувства, испытываемые в отношении групповой принадлежности), ценностный (степень эмоциональной связи с группой), поведенческий (участие в жизни и деятельности группы) компоненты.

3. Материалы и методы

Для изучения групповой и коллективной идентичности младших подростков мы выбрали метод самооценки. Подросткам было предложено оценить свою принадлежность определенным группам и сообществам (семья, компания друзей, дворовая компания, класс, школа, группа в социальных сетях, группа по интересам, детская общественная организация, подростковая субкультура, жители моего города, люди моей национальности, граждане России) по вопросам: «Причисляю ли я себя к группе?» (да, нет, сомневаюсь); «Насколько сильна моя эмоциональная связь с группой?» (сильная, средняя, слабая или отсутствует); «Мое эмоциональное отношение к группе» (только положительное, и положительное, и отрицательное, только отрицательное); «Участие в делах, событиях группы» (участвую во всех, в некоторых, не участвую); «Чувство свободы (комфорта) в группе»; «Принятие меня группой».

В самооценке приняли участие 60 младших подростков в возрасте 10-11 лет (27 учеников 5 «А» класса и 33 ученика 5 «Б» класса МАОУ Гимназии № 25 города Краснодара).

4. Результаты

Данные о причислении себя подростками к различным группам (когнитивный компонент групповой идентичности) приведены в [Таблице 1](#).

Таблица 1. Самооценка подростками своей групповой принадлежности

| Группы | Самооценка подростками своей групповой принадлежности, % | | | | | |
|-------------------|--|-----|------------|-----|--------------|-----|
| | Причисляю себя | | Сомневаюсь | | Не причисляю | |
| | 5 А | 5 Б | 5 А | 5 Б | 5 А | 5 Б |
| Семья | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Компания друзей | 81 | 82 | 18 | 15 | 0 | 3 |
| Дворовая компания | 56 | 52 | 18 | 12 | 26 | 36 |
| Класс | 74 | 52 | 18 | 42 | 7 | 6 |
| Школа | 44 | 61 | 44 | 33 | 12 | 6 |

| | | | | | | |
|---------------------------|----|----|-----|----|-----|----|
| Группа в социальных сетях | 56 | 70 | 22 | 12 | 22 | 18 |
| Группа по интересам | 63 | 30 | 11 | 33 | 26 | 36 |
| Детская организация | 48 | 30 | 11 | 12 | 41 | 56 |
| Жители моего города | 78 | 79 | 15 | 18 | 7 | 3 |
| Подростковая субкультура | 41 | 36 | 18 | 9 | 41 | 55 |
| Люди моей национальности | 89 | 64 | 11 | 24 | 0 | 12 |
| Граждане России | 93 | 82 | 3,5 | 12 | 3,5 | 6 |

Как видно из [Таблицы 3](#), все подростки причисляют себя к семье. На втором месте – граждане России, люди своей национальности и компания друзей. К дворовой компании причисляют себя чуть больше половины подростков. К классу – 74 % и 52 % в 5А и 5Б классах соответственно. К школьному сообществу – 44 % и 61 % соответственно. Полученные результаты говорят о том, что класс, школьное сообщество не для всех подростков являются референтными группами. От четверти до половины подростков в разных классах числятся в них, но не считают себя частью коллектива. Что касается дворовой компании, то многие подростки дополнительно написали: «не хожу во двор». Еще меньше подростков причисляют себя к детской общественной организации («Движение первых», «Орлята России», «Юнармия»). Достаточно большая доля подростков (56 % в 5А классе и 70 % в 5Б) причисляют себя к группам в социальных сетях. В то же время другие подростки дополнительно отмечали: «Не сижу в Интернет», «Не общаюсь в социальных сетях».

Результаты самооценки подростками эмоциональной связи с различными группами представлены в [Таблице 2](#).

Таблица 3. Самооценка младшими подростками эмоциональной связи с группами принадлежности (на примере 5 «Б» класса)

| Группы | Самооценка подростками эмоциональной связи с группой, % | | | | | |
|-------------------|---|-----|---------------|-----|------------------------|-----|
| | Сильная связь | | Средняя связь | | Слабая или отсутствует | |
| | 5 А | 5 Б | 5 А | 5 Б | 5 А | 5 Б |
| Семья | 67 | 70 | 30 | 27 | 3 | 3 |
| Компания друзей | 41 | 70 | 56 | 27 | 3 | 3 |
| Дворовая компания | 41 | 58 | 33 | 15 | 26 | 27 |

| | | | | | | |
|----------------------------------|----|----|----|----|----|----|
| Класс | 30 | 30 | 59 | 48 | 11 | 12 |
| Школа | 33 | 30 | 41 | 52 | 26 | 18 |
| Группа в социальных сетях | 41 | 33 | 22 | 45 | 37 | 21 |
| Группа по интересам | 56 | 33 | 15 | 33 | 30 | 33 |
| Детская общественная организация | 41 | 30 | 26 | 12 | 33 | 58 |
| Жители моего города | 59 | 52 | 30 | 45 | 11 | 3 |
| Подростковая субкультура | 33 | 30 | 22 | 15 | 44 | 54 |
| Люди моей национальности | 56 | 48 | 41 | 33 | 3 | 18 |
| Граждане России | 56 | 61 | 37 | 30 | 7 | 9 |

Как видно из [Таблицы 2](#), наибольшая доля подростков отметили сильную эмоциональную связь с семьей. На втором месте – компания друзей, жители своего города и страны. Сильную эмоциональную связь с классом, школой, детской общественной организацией отметили только треть подростков, что также говорит о необходимости целенаправленного формирования коллективной идентичности.

В [Таблице 3](#) представлены результаты самооценки подростками эмоционального отношения к группам принадлежности.

Таблица 3. Самооценка подростками эмоционального отношения к группам принадлежности

| Группы | Самооценка подростками эмоционального отношения к группам принадлежности, % | | | | | |
|-------------------|---|-----|----------------------------------|-----|---------------|-----|
| | Положительное | | И положительное, и отрицательное | | Отрицательное | |
| | 5 А | 5 Б | 5 А | 5 Б | 5 А | 5 Б |
| Семья | 74 | 76 | 22 | 21 | 4 | 3 |
| Компания друзей | 48 | 70 | 48 | 30 | 4 | 0 |
| Дворовая компания | 46 | 66 | 17 | 18 | 25 | 16 |
| Класс | 33 | 39 | 59 | 55 | 7 | 6 |
| Школа | 48 | 44 | 41 | 47 | 11 | 9 |

| | | | | | | |
|----------------------------------|----|----|----|----|----|----|
| Группа в социальных сетях | 54 | 53 | 25 | 33 | 21 | 13 |
| Группа по интересам | 68 | 45 | 18 | 34 | 14 | 21 |
| Детская общественная организация | 50 | 39 | 21 | 32 | 29 | 29 |
| Жители моего города | 70 | 70 | 19 | 30 | 11 | 0 |
| Подростковая субкультура | 44 | 34 | 17 | 31 | 39 | 34 |
| Люди моей национальности | 74 | 58 | 22 | 35 | 4 | 6 |
| Граждане России | 78 | 78 | 15 | 22 | 7 | 0 |

Как видно из [Таблицы 3](#), наибольшая доля подростков испытывают только положительные эмоции по отношению к гражданам России, представителям своей национальности, жителям своего города и семье. К классу, школе, детской общественной организации положительные эмоции испытывают гораздо меньше подростков. В частности, к классу 33 % и 39 % в 5А и 5Б классах соответственно, что также говорит о необходимости целенаправленного формирования коллективной идентичности.

Самооценка подростками участия в делах и событиях групп принадлежности представлена в [Таблице 4](#).

Таблица 4. Самооценка подростками участия в делах и событиях групп принадлежности

| Группы | Самооценка подростками участия в делах и событиях групп, % | | | | | |
|---------------------------|--|-----|--------------------------------------|-----|-------------|-----|
| | Участвую во всех делах и событиях | | Участью в некоторых делах и событиях | | Не участвую | |
| | 5 А | 5 Б | 5 А | 5 Б | 5 А | 5 Б |
| Семья | 44 | 58 | 44 | 42 | 12 | 0 |
| Компания друзей | 22 | 48 | 67 | 48 | 11 | 3 |
| Дворовая компания | 28 | 45 | 40 | 21 | 32 | 25 |
| Класс | 22 | 30 | 59 | 58 | 19 | 12 |
| Школа | 8 | 31 | 58 | 53 | 33 | 16 |
| Группа в социальных сетях | 28 | 46 | 40 | 27 | 32 | 27 |

| | | | | | | |
|--------------------------|----|----|----|----|----|----|
| Сообщество по интересам | 68 | 38 | 18 | 31 | 14 | 31 |
| Детская организация | 48 | 36 | 24 | 25 | 28 | 39 |
| Жители моего города | 37 | 33 | 26 | 44 | 37 | 19 |
| Подростковая субкультура | 24 | 40 | 28 | 10 | 48 | 50 |
| Люди моей национальности | 41 | 33 | 30 | 43 | 30 | 23 |
| Граждане России | 38 | 50 | 27 | 37 | 33 | 13 |

Как видно из Таблицы 4, только от трети до половины подростков (в зависимости от группы принадлежности) участвуют во всех делах и событиях группы. Чуть меньше – в некоторых делах и событиях. Примерно треть не участвуют вообще. Полученные результаты говорят о необходимости целенаправленного формирования у подростков стремления и опыта активно выражать свою коллективную идентичность, участвуя в делах и событиях групп принадлежности.

В Таблице 5 представлены результаты самооценки подростками чувства свободы и комфорта в группах принадлежности.

Как видно из Таблицы 5, наибольшее число подростков чувствуют себя свободно, комфортно и безопасно в семье, собственной стране и городе, с представителями своей национальности, а также в компании друзей. Психологический комфорт в классе, школе, детской общественной организации, группе в социальных сетях ощущают гораздо меньше подростков (немногим более или менее половины по разным группам). Такие результаты говорят о необходимости целенаправленного формирования коллективных взаимоотношений в подростковых группах, основанных на всеобщей заботе, уважении и ответственности, а также оказания помощи подросткам в выборе групп принадлежности, в которых они чувствуют себя безопасно и комфортно.

Таблица 5. Самооценка подростками своего психологического состояния в группах принадлежности

| Группы | Самооценка подростками своего психологического состояния в группе, % | | | | | |
|-------------------|--|-----|-----------|-----|---|-----|
| | Чувствую себя свободно, комфортно, безопасно | | Когда как | | Приходится поступать вопреки своим желаниям, убеждениям, чувствую опасность | |
| | 5 А | 5 Б | 5 А | 5 Б | 5 А | 5 Б |
| Семья | 89 | 82 | 11 | 12 | 0 | 6 |
| Компания друзей | 70 | 73 | 26 | 27 | 4 | 0 |
| Дворовая компания | 60 | 64 | 24 | 21 | 16 | 14 |
| Класс | 56 | 45 | 30 | 45 | 15 | 10 |

| | | | | | | |
|---------------------------|----|----|----|----|----|----|
| Школа | 60 | 50 | 20 | 41 | 20 | 9 |
| Группа в социальных сетях | 64 | 53 | 24 | 27 | 12 | 20 |
| Группа по интересам | 74 | 41 | 22 | 34 | 4 | 24 |
| Детская организация | 60 | 35 | 20 | 29 | 20 | 36 |
| Жители моего города | 81 | 72 | 11 | 16 | 7 | 12 |
| Подростковая субкультура | 52 | 47 | 12 | 13 | 36 | 40 |
| Люди моей национальности | 85 | 67 | 11 | 23 | 4 | 10 |
| Граждане России | 88 | 78 | 8 | 19 | 4 | 3 |

В **Таблице 6** представлены результаты самооценки подростками принятия себя группами принадлежности.

Таблица 6. Самооценка подростками принятия себя группами принадлежности

| Группы | Самооценка подростками принятия себя в группах, % | | | | | |
|---------------------------|---|-----|----------------------|-----|---|-----|
| | Полностью принимают | | В основном принимают | | Не принимают или затрудняюсь определить | |
| | 5 А | 5 Б | 5 А | 5 Б | 5 А | 5 Б |
| Семья | 93 | 91 | 7 | 9 | 0 | 0 |
| Компания друзей | 67 | 75 | 33 | 22 | 0 | 3 |
| Дворовая компания | 60 | 64 | 24 | 14 | 16 | 21 |
| Класс | 70 | 30 | 22 | 36 | 7 | 3 |
| Школа | 65 | 59 | 26 | 31 | 9 | 9 |
| Группа в социальных сетях | 60 | 69 | 24 | 10 | 16 | 21 |
| Группа по интересам | 68 | 55 | 14 | 17 | 18 | 28 |
| Детская организация | 68 | 48 | 16 | 17 | 16 | 34 |
| Жители моего города | 74 | 69 | 11 | 25 | 15 | 6 |
| Подростковая субкультура | 48 | 43 | 16 | 13 | 36 | 43 |

| | | | | | | |
|--------------------------|----|----|------|----|------|----|
| Люди моей национальности | 77 | 67 | 11,5 | 20 | 11,5 | 13 |
| Граждане России | 77 | 75 | 19 | 22 | 4 | 3 |

Как видно из [Таблицы 6](#), большинство подростков считают себя принятыми в группах принадлежности, за исключением подростковой субкультуры, которая может выступать для подростка не реальной, а номинальной группой (то есть он причисляет себя к этой группе, но не осуществляет непосредственного общения с ее представителями). Наиболее принимающей для подростков группой выступает семья (91 % и 93 % считают себя принятыми). На втором месте – граждане России, жители своего города и представители своей национальности. На третьем месте – компания друзей. В классе, школе, дворовой компании, группе в социальных сетях, группе по интересам, детской общественной организации считают себя принятыми немногим более половины подростков. Причем степень принятия отличается в разных классах и зависит от взаимоотношений в нем. Так, если в 5А классе считают себя принятыми 70 % детей, то в 5Б – всего 30 %.

5. Заключение

Полученные результаты самооценки подростками своей групповой принадлежности показали необходимость целенаправленного формирования коллективной идентичности, начиная с младшего подросткового возраста.

Обобщение имеющихся исследований ([Григорьев, 2012](#); [Иванов, 1982](#); [Леви, 1973](#); [Макаренко, 1988](#)) позволило определить следующие педагогические условия формирования коллективной идентичности младших подростков:

- организация курса внеурочной деятельности «Я и мы», направленного на понимание подростком своей индивидуальности и рефлексию групп принадлежности, информирование о существующих социальных группах, сообществах и их ценностях;

- побуждение подростка к осознанному выбору групп принадлежности с ориентацией на высокоразвитые группы с характеристиками коллектива;

- создание в социальном окружении ребенка групп членства, приближающихся по своим базовым характеристикам к уровню коллектива;

- организация различных видов коллективной деятельности подростков, требующей согласования усилий и взаимной ответственности, в том числе в форме коллективных творческих дел;

- педагогическое сопровождение учебных и внеучебных коммуникаций подростков в коллективной деятельности с целью выявления и преодоления индивидуальных трудностей в построении таких коммуникаций;

- создание ситуаций актуализации коллективной идентичности: ситуации открытия собственной индивидуальности и ее соотнесения с групповыми нормами и ценностями; выбора групп принадлежности; рассогласования собственных представлений о себе и представлений коллектива; ревизии коллективных представлений подростковой группы о своих нормах и ценностях; рассогласования нравственных и утилитарных смыслов создания подростковой группы; рассогласования ценностей подростковой группы и ценностей входящих в нее подростков; соотнесения собственного опыта переживания коллективной идентичности и опыта героев фильмов и литературных произведений; обретения опыта коллективной деятельности, опыта разрешения трудностей учебных и внеучебных коммуникаций; рассогласования коллективной идентичности группы и изменившегося социального контекста.

В перспективе мы планируем осуществить экспериментальную апробацию названных условий.

Литература

[Бергер, Лукман, 1995](#) – *Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания.* Москва: медиум, 1995. 323 с.

Врица, 2003 – Врица П. Проблема идентичности / Идентичность: Хрестоматия / сост. Л.Б. Шнейдер. Москва: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. С. 259-262.

Григорьев, 2012 – Григорьев Д.В. Школьная идентичность ребенка: поворот к ответственной воспитательной политике // *Научно-методический журнал заместителя директора школы по воспитательной работе*. 2013. № 4. С. 32-38.

Иванов, 1982 – Иванов И.П. Воспитывать коллективистов: из опыта работы школ Ленинграда и Ленинградской области. Москва: Педагогика, 1982. 78 с.

Идентичности..., 2022 – Идентичности: семиотика репрезентации и прагматика позиционирования: монография / под ред. А.А. Тесли, С.Т. Золяна, Г.Л. Тульчинского / А.А. Тесли, Г.Л. Тульчинский, С.Т. Золян, Ж.Р. Сладкевич, С.В. Герасимов, Е.Н. Молодыхенко, Г.Л. Тульчинский. Калининград: Издательство БФУ им. И. Канта, 2022. 347 с.

Кардашов, 2012 – Кардашов А.А. Формирование этнокультурной идентичности старших школьников средствами коллективного воспитания: проблемы и тенденции // *Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова*. Серия Гуманитарные науки: Педагогика. Психология. Социальная работа. Акмеология. Ювенология. Социокинетика. 2012. № 1. С. 27-29.

Касамара и др., 2021 – Касамара В.А., Сорокина А.А., Шилина А.Н. YouTube-блогеры как агенты политической социализации российских школьников // *Вестник Московского университета*. Серия 12. Политические науки. 2021. № 3. С. 7-21.

Краковский, 1970 – Краковский А.П. О подростках: Содержание возрастного, полового и типологического в личности младшего и старшего подростка. Москва: Педагогика, 1970. 271 с.

Кузьмин, 2016 – Кузьмин М.Ю. Особенности динамики идентичности у младших школьников // *Современные исследования социальных проблем*. 2016. № 7(63). С. 106-114.

Леви, 1973 – Леви В.Л. Я и мы. Москва: Молодая гвардия, 1973. 288 с.

Макаренко, 1988 – Макаренко А.С. Коллектив и воспитание личности. Челябинск: Южно-Уральское книжное издательство, 1988. 261 с.

Махинин и др., 2022 – Махинин А.Н., Шакурова М.В., Остапенко В.С. Российская идентичность сегодня: проблемы и ресурсы формирования (социально-педагогический контекст): монография. Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2022. 188 с.

Мид, 1994 – Мид Д. Интернализированные другие и самость / Американская социологическая мысль / сост. Е. И. Кравченко. Москва: Издательство МГУ, 1994. 496 с.

Пронина, 2017 – Пронина Т.С. Религиозная идентичность: теоретические модели и подходы к изучению // *Социально-гуманитарные знания*. 2017. № 9. С. 48-63.

Риккер, 2013 – Риккер Ю.О. Основные подходы к исследованию понятия «гендерная идентичность» в истории науки // *Ученые записки Забайкальского государственного университета*. Серия «Философия». 2013. № 3. С. 142-147.

Шнейдер, 2001 – Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: монография. Москва: МОРУ, 2001. 272 с.

Эриксон, 1996 – Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. Москва: Прогресс, 1996. 344 с.

Hogg, Reid, 2006 – Hogg M. A., Reid S. A. Social Identity, Self-Categorization and the Communication of Group Norms // *Communication Theory*. 2006. No. 16. Pp. 7-30.

Tajfel, 1974 – Tajfel H. Social Identity and Intergroup behavior // *Social Science Information*. 1974. № 1(2). Pp. 65-93.

References

Berger, Lukman, 1995 – Berger, P., Lukman, T. (1995). *Social'noe konstruirovanie real'nosti. Traktat po sociologii znaniya* [Social construction of reality. Treatise on sociology of knowledge]. Moskva: Medium. [in Russian]

Erikson, 1996 – Erikson, Je. (1996). *Identichnost': junost' i krizis* [Identity: Youth and Crisis]. Moskva: Progress. [in Russian]

Grigor'ev, 2012 – Grigor'ev, D.V. (2013). *Shkol'naja identichnost' rebenka: povorot k otvetstvennoj vospitatel'noj politike* [School identity of the child: turning to responsible

educational policy]. *Nauchno-metodicheskij zhurnal zamestitelja direktora shkoly po vospitatel'noj rabote*. 4: 32-38. [in Russian]

Hogg, Reid, 2006 – Hogg, M.A., Reid, S.A. (2006). Social Identity, Self-Categorization and the Communication of Group Norms. *Communication Theory*. 16: 7-30.

Identichnosti..., 2022 – Identichnosti: semiotika reprezentacii i pragmatika pozicionirovanija [Identities: Representational Semiotics and Positioning Pragmatics]. Monografija. Eds. A.A. Teslja, S.T. Zoljan, G.L. Tul'chinskij, A.A. Teslja, G.L. Tul'chinskij, S.T. Zoljan, Zh.R. Sladkevich, S.V. Gerasimov, E.N. Molodychenko, G.L. Tul'chinskij. Kaliningrad: Izdatel'stvo BFU im. I. Kanta, 2022. [in Russian]

Ivanov, 1982 – Ivanov, I.P. (1982). Vospityvat' kolektivistov: iz opyta raboty shkol Leningrada i Leningradskoj oblasti [Education of collectives: from the experience of schools of Leningrad and Leningrad region]. Moskva: Pedagogika. [in Russian]

Kardashov, 2012 – Kardashov, A.A. (2012). Formirovanie jetnokul'turnoj identichnosti starshih shkol'nikov sredstvami kolektivnogo vospitanija: problemy i tendencii [Senior schoolchildren ethnocultural identity formation by means of collective upbringing pilot study results are adduced and discussed]. *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta im. N.A. Nekrasova*. Serija Gumanitarnye nauki: Pedagogika. Psihologija. Social'naja rabota. Akmeologija. Juvenologija. Sociokinetika, 1: 27-29. [in Russian]

Kasamara et al., 2021 – Kasamara, V.A., Sorokina, A.A., Shilina, A.N. (2021). YouTube-blogery kak agenty politicheskoj socializacii rossijskih shkol'nikov [Youtube bloggers as agents of political socialization of Russian pupils]. *Vestnik Moskovskogo universiteta*. Serija 12. Politicheskie nauki. 3: 7-21. [in Russian]

Krakovskij, 1970 – Krakovskij, A.P. (1970). O podrostkah: Soderzhanie vozrastnogo, polovogo i tipologicheskogo v lichnosti mladshogo i starshego podrostka [On Adolescents: Content of Age, Sex and Typology in the Personality of Younger and Older Adolescents]. Moskva: Pedagogika. [in Russian]

Kuz'min, 2016 – Kuz'min, M.Ju. (2016). Osobennosti dinamiki identichnosti u mladshih shkol'nikov [The peculiarities of identity dynamics of primary schoolchildren]. *Sovremennye issledovanija social'nyh problem*. 7(63): 106-114. [in Russian]

Levi, 1973 – Levi, V.L. (1973). Ya i my [I and we]. Moskva: Molodaja gvardija. [in Russian]

Mahinin et al., 2022 – Mahinin, A.N., Shakurova, M.V., Ostapenko, V.S. (2022). Rossijskaja identichnost' segodnja: problemy i resursy formirovanija (social'no-pedagogicheskij kontekst) [Russian identity today: problems and resources of formation (socio-pedagogical context)]. Voronezh: Voronezhskij gosudarstvennyj pedagogicheskij universitet. [in Russian]

Makarenko, 1988 – Makarenko, A.S. (1988). Kollektiv i vospitanie lichnosti [Collective and personal development]. Chelyabinsk: Juzhno-Ural'skoe knizhnoe izdatel'stvo. [in Russian]

Mid, 1994 – Mid, D. (1994). Internalizovannye drugie i samost' [Internalized others and selfhood]. *Amerikanskaja sociologicheskaja mysl'*. Ed. E.I. Kravchenko. Moskva: Izdatel'stvo MGU. [in Russian]

Pronina, 2017 – Pronina, T.S. (2017). Religioznaja identichnost': teoreticheskie modeli i podhody k izucheniju [Religious identity: theoretical models and approaches to its study]. *Social'no-gumanitarnye znaniya*. 9: 48-63. [in Russian]

Rikker, 2013 – Rikker, Ju.O. (2013). Osnovnye podhody k issledovaniju ponjatija «gendernaja identichnost'» v istorii nauki [The Main Approaches to the Study of the Concept of 'Gender Identity' in Science History]. *Uchenye zapiski Zabajkal'skogo gosudarstvennogo universiteta*. Serija «Filosofija». 3: 142-147 [in Russian]

Shnejder, 2001 – Shnejder, L.B. (2001). Professional'naja identichnost' [Professional identity]. Moskva: MOS [in Russian]

Tajfel, 1974 – Tajfel, H. (1974). Social Identity and Intergroup behavior. *Social Science Informatio*. 1(2): 65-93.

Vrica, 2003 – Vrica, P. (2003). Problema identichnosti [Problem of identity]. Identichnost'. Ed. L.B. Shnejder. Moskva: Izdatel'stvo Moskovskogo psihologo-social'nogo instituta; Voronezh: Izdatel'stvo NPO «MODJeK»: 259-262. [in Russian]

Коллективная и групповая идентичность младших подростков: самооценка и педагогические условия формированияМарина Александровна Мазниченко ^{a, *}, Екатерина Анатольевна Краса ^b^a Сочинский государственный университет, Российская Федерация^b Институт стратегии развития образования, Российская Федерация

Аннотация. Цель статьи – изучить проявления групповой и коллективной идентичности в младшем подростковом возрасте и описать педагогические условия формирования коллективной идентичности.

В статье уточнены понятия социальной, групповой и коллективной идентичности с педагогических позиций применительно к младшему подростковому возрасту. Описаны особенности проявлений и актуальные формы коллективной идентичности в младшем подростковом возрасте. Приведены результаты самооценки подростками своей групповой принадлежности. Обозначены ключевые проблемы, затрудняющие становление коллективной идентичности. Обоснована необходимость целенаправленного формирования коллективной идентичности как актуальной задачи воспитания младших подростков. Описаны педагогические условия ее формирования.

Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы. Младший подростковый возраст является сензитивным для формирования групповой и коллективной идентичности. В данном возрасте важно делать акцент на формировании коллективной идентичности как стремления осознанно и самостоятельно выбирать группы принадлежности, активно участвовать в определении групповых норм и ценностей, в становлении групповой субъектности, в иницировании и выполнении различных видов коллективной деятельности, направленной на других и для других. Младшие подростки причисляют себя к различным группам, наиболее популярными среди которых выступают семья, компания друзей, граждане России, жители своего города, группа в социальных сетях. Наибольшая доля подростков отмечает сильную эмоциональную связь с семьей, жителями своего города и страны, представителями своей национальности. Положительные эмоции подростки испытывают в отношении названных групп, а также в отношении сообществ по интересам. Класс, школьное сообщество, дворовая компания, детские общественные организации реже вызывают положительные эмоции и сильную эмоциональную связь. В делах и событиях групп принадлежности активно участвуют менее половины подростков. Наибольшее число подростков чувствуют себя свободно, комфортно и безопасно в семье, собственной стране и городе, с представителями своей национальности, а также в компании друзей. Психологический комфорт в классе, школе, детской организации, группе в социальных сетях ощущают гораздо меньше подростков. Большинство подростков считают себя принятыми в группах принадлежности, за исключением подростковой субкультуры. Наиболее принимающей для подростков группой выступает семья. В классе, школе, дворовой компании, группе в социальных сетях, группе по интересам, детской общественной организации считают себя принятыми немногим более половины подростков. Степень принятия отличается в разных классах и зависит от взаимоотношений в группе. Полученные результаты самооценки подростками своей групповой принадлежности показали необходимость целенаправленного формирования коллективной идентичности, начиная с младшего подросткового возраста. В статье представлены педагогические условия такого формирования.

Ключевые слова: младшие подростки, групповая идентичность, коллективная идентичность, самооценка подростками групповой принадлежности, педагогические условия формирования коллективной идентичности младших подростков.

* Корреспондирующий автор

Адреса электронной почты: maznichenkoma@mail.ru (М.А. Мазниченко)

Copyright © 2023 by Cherkas Global University



Published in the USA
Zhurnal ministerstva narodnogo prosveshcheniya
Issued since 2014.
E-ISSN: 2413-7294
2023. 10(2): 79-87

DOI: 10.13187/zhmnp.2023.10.79
<https://zmnп.cherkasgu.press>



The Pedagogical Conditions of Scenario-Situational Modeling of Professional Training of Future College Lawyers

Vlad G. Mushkin^{a, *}

^a Sochi State University, Sochi, Russian Federation

Abstract

The pedagogical conditions of scenario-situational modeling of professional training of future lawyers in the college allow you to structure this process, indicating its logic and integrity. Their definition is an urgent problem of modern theory and practice.

The article examines theoretical approaches to the organization of experimental work in terms of solving urgent problems of improving the quality of professional training of middle-level lawyers in terms of the paradigm of integrating jurisprudence and pedagogy. The material presents a theoretical analysis of the conceptual construction of an innovative educational process for the formation of basic elements of professional training, including components of the professional culture of the future lawyer in various fields of the socio-humanitarian sphere; theoretical and practical components of the concept of “professional readiness” in relation to the system of secondary vocational education are considered, including an overview of the characteristics and features of the professional culture of a mid-level lawyer, one of the key elements of which is “professional competencies”. On the basis of the federal state educational and professional standards of the SOW in the direction of “Jurisprudence”, in order to select data for the classification of personal qualities and professional competencies included in the structure of “readiness” of college students to fulfill functional requirements, the characteristics of these personal neoplasms were determined. Theoretical and experimental data made it possible to identify and group the pedagogical conditions for modeling the process of forming the professional readiness of law college students for practical activities, which include, on the basis of the author's approach, organizational, methodological and personality-oriented components of the implementation of the experimental educational process.

Keywords: scenario-situational modeling of contextual situations, pedagogical conditions for the professional training of future college lawyers based on the author's classification of contextual situations, structural elements of professional readiness of students, a professionally oriented educational environment.

1. Введение

Образовательная среда как элемент педагогического проектирования является межинтегративным компонентом научного исследования и представляет собой комплекс условий его реализации. При этом, выбор или группировка условий из разных авторских теорий, концепций основан на структурных компонентах исследования. На основе

* Corresponding author

E-mail addresses: Vlados07121993@yandex.ru (V.G. Mushkin)

вышесказанного, можно отметить, что, комплекс условий позволяет исследователю грамотно выстроить составляющие научного аппарата и логику экспериментального исследования, определить уровни и этапы моделируемого процесса, описать выбранные элементы модели и др.

В отечественных и зарубежных исследованиях выделяются авторские классификации условий, которые выполняют роль связующего звена между элементами образовательной системы (например, типы учебных занятий на разных уровнях системы образования, в том числе, в системе СПО). Например, под категорией «педагогическое условие» Н.М. Борытко понимает внешнее обстоятельство, выполняющее функцию интеграции всех составляющих экспериментального процесса, направленного на достижение цели исследования (Светличный, 2018; Светличный и др., 2018).

В трудах Ю.К. Бабанского выделяются две группы условий функционирования экспериментального (педагогического) процесса: внешние (социокультурные, общественные, экономические, технологические, культурные, специальной образовательной среды и др.) и внутриличностные (морально-психологические, нравственные, эстетические и др.) (Евплова, Якупов, 2022: 95).

По характеру воздействия на личность выделяются объективные и субъективные условия (В.П. Беспалько, П.И. Пидкасистый, И.П. Портнов и др.); по специфике объекта воздействия – общие и специальные (Ю.К. Бабанский и др.); по обстановке места реализации процесса – пространственные (Эдвард Холл, Отто Мауль и др.). В соответствии с целями научного исследования, комплекс условий представляется сочетанием структурных элементов: «совокупность мер воздействия на объект» (В.И. Андреев, Н.М. Яковлева, А.Я. Найн и др.); «содержание, методы и формы обучения и воспитания» (В.И. Андреев); «совокупность объективных форм, методов и средств, направленных на решение практических задач» (А.Я. Найн) (Вербицкий, 2001; Евплова, Якупов, 2022; Жукова, 2011).

Группа динамичных условий представляет собой комплекс элементов, образующих единую образовательную среду по реализации образовательного процесса (Ч.И. Низамова, С.Г. Добротворская и др.) (Евплова, Якупов, 2022: 88).

Таким образом, под условиями мы понимаем целенаправленно создаваемые обстоятельства (в том числе необходимые ресурсы), которые обеспечивают эффективность экспериментального исследования и выступают гарантом достижения планируемых результатов. В соответствии со спецификой научного исследования, эти условия различаются по разным основаниям (специфика научной области исследования, предмет или объект исследования, особенности организации опытно-экспериментальной работы и др.). Концептуальным является разграничение многообразия условий (в рамках гуманитарных исследований) на педагогические и психолого-педагогические. К педагогическим условиям относятся все многообразие внешних факторов, обеспечивающих функционирование образовательного, экспериментального процесса. Психолого-педагогические имеют четкую личностную привязку и, чаще всего, систематизируют процесс организации развивающей среды по обеспечению психолого-педагогического /или социально-педагогического сопровождения личности ребенка, с акцентом на возрастные или специальные (психофизические, психо-неврологические, психо-эмоциональные), индивидуальные особенности (Сверчков, 2009: 281).

В нашем исследовании, посвященном сценарно-ситуационному моделированию образовательного процесса по формированию готовности будущих юристов колледжа к профессиональной юридической деятельности, системообразующим элементом выступают педагогические условия, обеспечивающие эффективность экспериментального процесса на учебных, прежде всего, практических занятиях в юридическом колледже (Жукова, 2011; Курочкина, 2006; Курданова, 2021).

Конструирование экспериментального педагогического процесса строится нами с помощью комплекса педагогических условий, ориентированных на стратегическое решение практических задач и трактуется следующим образом: «совокупность компонентов, объединяющих личностный и процессуальный аспекты исследования и обеспечивающих его эффективное функционирование» (Цеева, 2007: 15).

Исследование опирается на принципы контекстного подхода, прежде всего, в части разработки авторской классификации учебно-тренинговых ситуаций (М.М. Бахтина, А.А. Вербицкого, Н.Б. Лаврентьевой и др.), направленных на формирование составляющих профессиональной готовности будущих юристов (Мушкин, 2022: 88).

Одним из направлений экспериментальной работы стало определение комплекса педагогических условий, обеспечивающих эффективность реализации экспериментального педагогического процесса на базе юридического колледжа.

2. Материалы и методы

В процессе реализации опытно-экспериментальной работы мы использовали следующие методы:

- теоретические: теоретический анализ, индукция, дедукция, обобщение, систематизация, классификация явлений и процессов;
- эмпирические: моделирование, эксперимент, кейс-метод, метод математической обработки данных.

Экспериментальное исследование опирается на теоретические подходы к построению междисциплинарных научных работ, посвященных формированию профессиональной готовности обучающихся колледжа к выполнению квалификационных задач.

3. Обсуждение и результаты

При проектировании экспериментальной работы, на основе контекстного подхода, нами разработана и апробирована авторская классификация контекстных ситуаций, направленных на решение как учебных (в рамках стандарта), так и практических задач профессиональной (юридической) сферы.

В рамках проведенного экспериментального исследования, опираясь на теоретико-методологические основы профессиональной подготовки юристов колледжа, нами выделены следующие педагогические условия экспериментального исследования (в соответствии с задачами опытно-экспериментальной работы) (см. Таблица 1).

Таблица 1. Педагогические условия в системе моделирования опытно-экспериментальной работы на базе среднего профессионального образования

| Задачи опытно-экспериментальной работы | Педагогические условия, обеспечивающие их решение |
|--|--|
| Разработка и экспериментальная апробация модели формирования готовности обучающихся юридического колледжа к выполнению практических задач на основе авторской классификации концептуально-контекстных ситуаций | Персонифицированные: - двустороннее взаимодействие равноправных субъектов экспериментального педагогического процесса на принципах гуманизма взаимоуважения; - развитие эмоционально-ценностного отношения обучающихся к профессиональной (юридической) деятельности; - стимулирование самостоятельности и активности в процессе решения КС в учебном процессе юридического колледжа; - развитие комплекса нравственных качеств обучающихся на учебных занятиях с использованием учебно-тренинговых КС |
| Создание профессионально-ориентированной образовательной среды, направленной на обеспечение мотивационно-ценностного компонента готовности будущих юристов колледжа к | Организационно-методические: - организация благоприятного психолого-педагогического климата на уч. занятии; - создание ситуации успеха как фактора стимулирования мотивации и интереса |

| Задачи опытно-экспериментальной работы | Педагогические условия, обеспечивающие их решение |
|---|--|
| выполнению квалификационных обязанностей | обучающихся к будущей профессиональной сфере; - постановка проблемных задач в процессе решения КС как условие формирования критического и профессионально-логического мышления обучающихся на уч. занятии; - создание ситуации преодоления возникающих в процессе обучения трудностей обучающихся системы СПО |
| Включение будущих юристов в систему профессиональной деятельности посредством решения концептуально-контекстных ситуаций на практических занятиях | Технологические: - организация эффективной образовательной среды в учебном процессе колледжа; - использование технических средств обучения, в том числе ИКТ в учебном процессе колледжа; - разработка УМК по дисциплинам: «Семейное право», «Гражданское право» на основе кейсовых заданий с использованием авторской классификации учебно-тренинговых и профессионально-ориентированных ситуаций |

Экспериментальный учебный процесс является целостным, интегративным, практико-ориентированным, предполагающим построение практических занятий с опорой на самостоятельный поиск решения профессионально-контекстной ситуации. Соответственно, будущая готовность формируется как результат моделирования квази-профессиональной деятельности на основе авторской классификации концептуально-контекстных ситуаций.

На основе проведенного нами сопоставительного анализа профессиональных стандартов и полученных результатов эксперимента, мы определили комплекс педагогических условий при решении практических задач в учебном процессе колледжа (см. [Таблица 2](#)).

Таблица 2. Комплекс педагогических условий, используемых в процессе решения практико-ориентированных ситуаций

| Группа ситуаций | Профессиональные умения и качества личности (в соответствии со стандартом) | Комплекс условий достижения эффективного результата |
|---|--|--|
| Учебно-тренинговые ситуации, связанные с нормативной базой практики | Использовать в профессиональной деятельности нормативные правовые акты и документы в процессе выбора стратегии решения | Организационно-методические: - организация благоприятного психолого-педагогического климата на уч. занятии; - создание ситуации успеха как фактора стимулирования мотивации и интереса |
| Практико-ориентированные ситуации | Систематически проводить мониторинг и анализ социальных процессов (условия, причины, | - двустороннее взаимодействие равноправных субъектов |

| Группа ситуаций | Профессиональные умения и качества личности (в соответствии со стандартом) | Комплекс условий достижения эффективного результата |
|---|--|---|
| | мотивы действий) при решении гражданских ситуаций; содействовать интеграции организаций разного уровня с целью обеспечения социальной защиты | экспериментального педагогического процесса на принципах гуманизма взаимоуважения; - развитие эмоционально-ценностного отношения обучающихся к профессиональной (юридической) деятельности; - стимулирование самостоятельности и активности в процессе решения КС в учебном процессе юридического колледжа; - развитие комплекса нравственных качеств обучающихся на учебных занятиях с использованием учебно-тренинговых КС |
| Профессиональные ситуации, требующие специального решения | Стратегически грамотно осуществлять организационно-управленческие функции в рамках малых групп, как в условиях повседневной служебной деятельности, так и в нестандартных условиях, экстремальных ситуациях | - постановка проблемных задач в процессе решения КС как условие формирования критического и профессионально-логического мышления обучающихся на уч. занятии; - создание ситуации преодоления возникающих в процессе обучения трудностей обучающихся системы СПО |
| Комплексные профессионально-ориентированные ситуации повышенной трудности | Осуществлять свою профессиональную деятельность во взаимодействии с сотрудниками правоохранительных органов, органов местного самоуправления, с представителями общественных объединений, с муниципальными органами охраны общественного порядка, трудовыми коллективами, гражданами | - двустороннее взаимодействие равноправных субъектов экспериментального педагогического процесса на принципах гуманизма взаимоуважения; - развитие эмоционально-ценностного отношения обучающихся к профессиональной (юридической) деятельности; - стимулирование самостоятельности и активности в процессе |

| Группа ситуаций | Профессиональные умения и качества личности (в соответствии со стандартом) | Комплекс условий достижения эффективного результата |
|---|--|--|
| | | решения КС в учебном процессе юридического колледжа; |
| Ситуации из реальной практики, предполагающие поиск наиболее эффективного решения | Эффективно оказывать правовую, социальную помощь и предоставлять услуги отдельным лицам, категориям граждан и семьям, нуждающимся в социальной защите; | - развитие эмоционально-ценностного отношения обучающихся к профессиональной (юридической) деятельности; - развитие профессиональных компетенций; - развитие комплекса нравственных качеств обучающихся на учебных занятиях с использованием учебно-тренинговых КС |

В рамках проведенного эксперимента нами спроектирована серия учебно-тренинговых ситуаций, ориентированных на развитие эмоционально-ценностного отношения к практической деятельности, профессиональных компетенций, личностных качеств будущих юристов среднего звена.

4. Заключение

Таким образом, представлен целостный педагогический процесс по формированию профессиональной готовности будущих юристов колледжа в условиях реализации авторской модели.

Опытно-экспериментальная работа проводилась в течение двух лет в образовательных организациях среднего профессионального образования города Сочи.

В процессе организации и проведения эксперимента были определены педагогические условия, обеспечивающие реализацию поставленных задач.

По итогам проведенной работы нами разработан учебно-методический комплекс профильных дисциплин колледжа с выделением учебно-тренинговых кейсов, включающих типологию профессионально-ориентированных ситуаций.

5. Благодарности

Выражаем благодарность научному руководителю исследования, доктору педагогических наук, профессору Тюнникову Юрию Станиславовичу.

Литература

Вербницкий, 2001 – Вербницкий А.А. Новая образовательная парадигма и контекстное обучение. М., 2001. 137 с.

Евлова, Якупов, 2022 – Евлова Е.В., Якупов В.Р. Методика преподавания правовых дисциплин: учебно-методическое пособие. Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера, 2022. 100 с.

Жукова, 2011 – Жукова И.А. Контекстное обучение как средство формирования профессиональной компетентности будущих юристов: диссертация на соискание ученой степени кандидат педагогических наук. М., 2011. 252 с. (спец. 13.00.08). [Электронный ресурс]. URL: <https://dissercat.com/content/kontekstnoe-obuchenie-kak-sredstvo-formirovaniya-professionalnoi-kompetentnosti-budushchikh-yuristov>

Курданова, 2021 – Курданова Д.М. Подготовка будущих юристов к профилактике правонарушений среди несовершеннолетних: автореферат дисс. канд. пед. наук., спец. 13.00.08. Армавир, 2021. 24 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://kdik1966.ru/content/cms/files/44243.pdf>

Курочкина, 2006 – Курочкина М.Н. Формирование профессиональной готовности будущих юристов к работе в учреждениях социальной защиты населения: дисс. канд. пед. наук., спец. 13.00.08. М., 2006. 172 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://dissercat.com/content/formirovanie-professionalnoi-gotovnosti-budushchikh-yuristov-k-rabote-v-uchrezhdeniyakh-sots>

Мушкин, 2022 – Мушкин В.Г. Концептуальные элементы структурного анализа контекстных ситуаций в системе профессиональной подготовки юристов среднего звена // *Вестник Адыгейского государственного университета*. Серия «Педагогика и психология». 2022. Вып. 3(303). С. 82-99. DOI: 10.53598/2410-3004-2022-3-303-82-99

Профстандарт СПО... – Профстандарт СПО по УГСН 40.00.00 Юриспруденция, 2023 [Электронный ресурс]. URL: <https://classinform.ru/fgos/40.00.00-iurisprudentciia-uroven-2.html>

Сверчков, 2009 – Сверчков А.В. Организационно-педагогические условия формирования профессионально-педагогической культуры будущих спортивных педагогов // *Молодой ученый*. 2009. № 4. С. 279-282.

Светличный и др., 2018 – Светличный Е.Г., Каспер С.В. Осипченко Н.И. Культурологический подход в формировании профессиональной культуры будущего юриста // *Проблемы современного педагогического образования*. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberlenka.ru/article/n/kulturologiskiy-podhod-v-formirovanii-professionalnoi-kultury-budushchikh-yuristov>

Светличный, 2018 – Светличный Е.Г. Формирование профессиональной культуры будущих юристов на основе контекстного обучения: диссертация на соискание ученой степени кандидат педагогических наук. Воронеж, 2018. 24 с. (спец.13.00.08). [Электронный ресурс]. URL: <https://www.science.vsu.ru/dissertations/6015/formirovanie-professionalnoi-kultury-budushchikh-yuristov-na-osnove-kontekstnogo-obucheniya/>

Цева, 2007 – Цева С.К. Формирование гражданской культуры будущих юристов в процессе профессиональной подготовки: автореферат дисс. канд. пед. наук. (спец. 13.00.08). Майкоп, 2007. 24 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://uchebana5.ru/cont/1666080.html>

References

Evplova, Yakupov, 2022 – Evplova, E.V., Yakupov, V.R. (2022). Metodika prepodavaniya pravovykh distsiplin: uchebno-metodicheskoe posobie [Methods of teaching legal disciplines: educational and methodological manual]. Chelyabinsk: Izd-vo ZAO «Biblioteka A. Millera, 100 p. [in Russian]

Kurdanova, 2021 – Kurdanova, D.M. (2021). Podgotovka budushchikh yuristov k profilaktike pravonarushenii sredi nesovershennoletnikh [Preparing future lawyers for the prevention of juvenile delinquency]: avtoreferat diss. kand. ped. nauk., spets. 13.00.08. Armavir, 24 p. [Electronic resource]. URL: <https://kdik1966.ru/content/cms/files/44243.pdf> [in Russian]

Kurochkina, 2006 – Kurochkina, M.N. (2006). Formirovanie professional'noi gotovnosti budushchikh yuristov k rabote v uchrezhdeniyakh sotsial'noi zashchity naseleniya [Formation of professional readiness of future lawyers to work in social protection institutions]: diss. kand. ped. nauk., spets. 13.00.08. M., 172 p. [Electronic resource]. URL: <https://dissercat.com/content/formirovanie-professionalnoi-gotovnosti-budushchikh-yuristov-k-rabote-v-uchrezhdeniyakh-sots> [in Russian]

Mushkin, 2022 – Mushkin, V.G. (2022). Kontseptual'nye elementy strukturnogo analiza kontekstnykh situatsii v sisteme professional'noi podgotovki yuristov srednego zvena [Conceptual elements of structural analysis of contextual situations in the system of professional training of mid-level lawyers]. *Vestnik Adygeiskogo gosudarstvennogo universiteta*. Seriya «Pedagogika i psikhologiya». 3(303): 82-99. DOI: 10.53598/2410-3004-2022-3-303-82-99 [in Russian]

Profstandart SPO... – Profstandart SPO po UGSN 40.00.00 Yurisprudentciya, 2023 [Professional standard SPO according to UGSN 40.00.00 Jurisprudence, 2023]. [Electronic resource]. URL: <https://classinform.ru/fgos/40.00.00-iurisprudentciia-uroven-2.html>

Sverchkov, 2009 – Sverchkov, A.V. (2009). Organizatsionno-pedagogicheskie usloviya formirovani professional'no-pedagogicheskoi kul'tury budushchikh sportivnykh pedagogov [Organizational and pedagogical conditions for the formation of professional and pedagogical culture of future sports teachers]. *Molodoi uchenyi*. 4: 279-282. [in Russian]

Svetlichnyi i dr., 2018 – Svetlichnyi, E.G., Kasper, S.V. Osipchenko, N.I. (2018). Kul'turologicheskii podkhod v formirovanii professional'noi kul'tury budushchego yurista [Culturological approach to the formation of the professional culture of a future lawyer]. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya*. [Electronic resource]. URL: <https://cyberlenka.ru/article/n/kulturologiskiy-podhod-v-formirovanii-professionalnoi-kul'tury-budushchikh-yuristov> [in Russian]

Svetlichnyi, 2018 – Svetlichnyi E.G. (2018). Formirovanie professional'noi kul'tury budushchikh yuristov na osnove kontekstnogo obucheniya [Formation of the professional culture of future lawyers based on contextual training]: dissertatsiya na soiskanie uchenoi stepeni kandidat pedagogicheskikh nauk. Voronezh, 24 p. (spets.13.00.08). [Electronic resource]. URL: <https://www.science.vsu.ru/dissertations/6015/formirovanie-professionalnoi-kul'tury-budushchikh-yuristov-na-osnove-kontekstnogo-obucheniya/> [in Russian]

Tseeva, 2007 – Tseeva, S.K. (2007). Formirovanie grazhdanskoi kul'tury budushchikh yuristov v protsesse professional'noi podgotovki [Formation of civil culture of future lawyers in the process of professional training]: avtoreferat diss. kand. ped. nauk. (spets. 13.00.08). Maikop, 24 p. [Electronic resource]. URL: <https://uchebana5.ru/cont/1666080.html> [in Russian]

Verbitskii, 2001 – Verbitskii, A.A. (2001). Novaya obrazovatel'naya paradigma i kontekstnoe obuchenie [New educational paradigm and contextual learning]. M., 137 p. [in Russian]

Zhukova, 2011 – Zhukova, I.A. (2011). Kontekstnoe obuchenie kak sredstvo formirovaniya professional'noi kompetentnosti budushchikh yuristov: dissertatsiya na soiskanie uchenoi stepeni kandidat pedagogicheskikh nauk [Contextual training as a means of developing professional competence of future lawyers: dissertation for the degree of candidate of pedagogical sciences]. M., 252 p. (spets. 13.00.08). [Electronic resource]. URL: <https://dissercat.com/content/kontekstnoe-obuchenie-kak-sredstvo-formirovaniya-professionalnoi-kompetentnosti-budushchikh-yuristov> [in Russian]

Педагогические условия сценарно-ситуационного моделирования профессиональной подготовки будущих юристов колледжа

Влад Геннадьевич Мушкин^{а, *}

^а Сочинский государственный университет, Сочи, Российская Федерация

Аннотация. Педагогические условия сценарно-ситуационного моделирования профессиональной подготовки будущих юристов в колледже позволяют структурировать данный процесс, обозначив его логику и целостность. Их определение является актуальной проблемой современной теории и практики.

В статье рассматриваются теоретические подходы к организации опытно-экспериментальной работы в аспекте решения насущных задач повышения качества профессиональной подготовки юристов среднего звена в аспекте парадигмы интеграции юриспруденции и педагогики. В материале представлен теоретический анализ концептуального построения инновационного образовательного процесса формирования базовых элементов профессиональной подготовки, включающей компоненты профессиональной культуры будущего юриста в различных областях социо-гуманитарной сферы; рассмотрены теоретические и практические составляющие понятия «профессиональная готовность» применительно к системе среднего профессионального образования, в том числе, дается обзор характеристик и особенностей профессиональной

* Корреспондирующий автор

Адреса электронной почты: Vladoso7121993@yandex.ru (В.Г. Мушкин)

культуры юриста среднего звена, одним из ключевых элементов которой является «профессиональные компетенции». На основе федерального государственного образовательного и профессионального стандартов СПО по направлению «Юриспруденция» с целью подбора данных для классификации личностных качеств и профессиональных компетенций, входящих в структуру «готовности» обучающихся колледжа к выполнению функциональных требований, были определены характеристики указанных личностных новообразований. Теоретические и экспериментальные данные дали возможность выделить и сгруппировать педагогические условия моделирования процесса формирования профессиональной готовности студентов юридического колледжа к практической деятельности, которые включают, на основе авторского подхода, организационно-методические и личностно-ориентированные компоненты осуществления экспериментального образовательного процесса.

Ключевые слова: сценарно-ситуационное моделирование контекстных ситуаций, педагогические условия процесса профессиональной подготовки будущих юристов колледжа на основе авторской классификации контекстных ситуаций, структурные элементы профессиональной готовности обучающихся, профессионально-ориентированная образовательная среда.