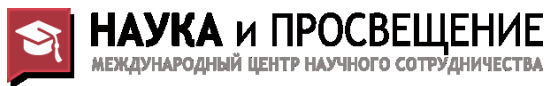


**МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР НАУЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА
«НАУКА И ПРОСВЕЩЕНИЕ»**



ОБРАЗОВАНИЕ, ВОСПИТАНИЕ И ПЕДАГОГИКА: ТРАДИЦИИ, ОПЫТ, ИННОВАЦИИ

**СБОРНИК СТАТЕЙ VII ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ,
СОСТОЯВШЕЙСЯ 30 НОЯБРЯ 2021 Г. В Г. ПЕНЗА**

**ПЕНЗА
МЦНС «НАУКА И ПРОСВЕЩЕНИЕ»
2021**

УДК 001.1

ББК 60

О-23

Ответственный редактор:

Гуляев Герман Юрьевич, кандидат экономических наук

О-23

ОБРАЗОВАНИЕ, ВОСПИТАНИЕ И ПЕДАГОГИКА: ТРАДИЦИИ, ОПЫТ, ИННОВАЦИИ: сборник статей VII Всероссийской научно-практической конференции. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2021. – 186 с.

ISBN 978-5-00173-080-4

Настоящий сборник составлен по материалам VII Всероссийской научно-практической конференции **«ОБРАЗОВАНИЕ, ВОСПИТАНИЕ И ПЕДАГОГИКА: ТРАДИЦИИ, ОПЫТ, ИННОВАЦИИ»**, состоявшейся 30 ноября 2021 г. в г. Пенза. В сборнике научных трудов рассматриваются современные проблемы науки и практики применения результатов научных исследований.

Сборник предназначен для научных работников, преподавателей, аспирантов, магистрантов, студентов с целью использования в научной работе и учебной деятельности.

Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение законодательства об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов.

Полные тексты статей в открытом доступе размещены в Научной электронной библиотеке **Elibrary.ru** в соответствии с Договором №1096-04/2016К от 26.04.2016 г.

УДК 001.1

ББК 60

© МЦНС «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.), 2021

© Коллектив авторов, 2021

ISBN 978-5-00173-080-4

Ответственный редактор:

Гуляев Герман Юрьевич – кандидат экономических наук

Состав редакционной коллегии и организационного комитета:

Агаркова Любовь Васильевна –
доктор экономических наук, профессор
Ананченко Игорь Викторович –
кандидат технических наук, доцент
Антипов Александр Геннадьевич –
доктор филологических наук, профессор
Бабанова Юлия Владимировна –
доктор экономических наук, доцент
Багамаев Багам Манапович –
доктор ветеринарных наук, профессор
Баженова Ольга Прокопьевна –
доктор биологических наук, профессор
Боярский Леонид Александрович –
доктор физико-математических наук
Бузни Артемий Николаевич –
доктор экономических наук, профессор
Буров Александр Эдуардович –
доктор педагогических наук, доцент
Васильев Сергей Иванович –
кандидат технических наук, профессор
Власова Анна Владимировна –
доктор исторических наук, доцент
Гетманская Елена Валентиновна –
доктор педагогических наук, профессор
Грицай Людмила Александровна –
кандидат педагогических наук, доцент
Давлетшин Рашит Ахметович –
доктор медицинских наук, профессор
Иванова Ирина Викторовна –
кандидат психологических наук
Иглин Алексей Владимирович –
кандидат юридических наук, доцент
Ильин Сергей Юрьевич –
кандидат экономических наук, доцент
Искандарова Гульнара Рифовна –
доктор филологических наук, доцент
Казданиян Сусанна Шалвовна –
кандидат психологических наук, доцент
Качалова Людмила Павловна –
доктор педагогических наук, профессор
Кожалиева Чинара Бакаевна –
кандидат психологических наук

Колесников Геннадий Николаевич –
доктор технических наук, профессор
Корнев Вячеслав Вячеславович –
доктор философских наук, профессор
Кремнева Татьяна Леонидовна –
доктор педагогических наук, профессор
Крылова Мария Николаевна –
кандидат филологических наук, профессор
Кунц Елена Владимировна –
доктор юридических наук, профессор
Курленя Михаил Владимирович –
доктор технических наук, профессор
Малкоч Виталий Анатольевич –
доктор искусствоведческих наук
Малова Ирина Викторовна –
кандидат экономических наук, доцент
Месеняшина Людмила Александровна –
доктор педагогических наук, профессор
Некрасов Станислав Николаевич –
доктор философских наук, профессор
Непомнящий Олег Владимирович –
кандидат технических наук, доцент
Оробец Владимир Александрович –
доктор ветеринарных наук, профессор
Попова Ирина Витальевна –
доктор экономических наук, доцент
Пырков Вячеслав Евгеньевич –
кандидат педагогических наук, доцент
Рукавишников Виктор Степанович –
доктор медицинских наук, профессор
Семенова Лидия Эдуардовна –
доктор психологических наук, доцент
Удут Владимир Васильевич –
доктор медицинских наук, профессор
Фионова Людмила Римовна –
доктор технических наук, профессор
Чистов Владимир Владимирович –
кандидат психологических наук, доцент
Швец Ирина Михайловна –
доктор педагогических наук, профессор
Юрова Ксения Игоревна –
кандидат исторических наук

СОДЕРЖАНИЕ

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ	9
ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЯ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА ДИСТАНЦИОННЫМ МЕТОДОМ ИКОЕВА МАДИНА ОЛЕГОВНА.....	10
РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ ДРАПЕЗА ВЛАДИСЛАВ АЛЕКСАНДРОВИЧ.....	13
ЕДИНСТВО УЧЕБНОГО И ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССОВ В ХОДЕ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ГИГИЕНА» В МЕДИЦИНСКОМ ВУЗЕ МАНИЛОВА ОЛЬГА ЮРЬЕВНА, ЗАХАРЧЕНКО ИНГА СТАНИСЛАВОВНА, КОЛЫЧЕВА СВЕТЛАНА СЕРГЕЕВНА, КУНДЕЛЕКОВ АЛЕКСЕЙ ГЕННАДЬЕВИЧ.....	17
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРЕПОДАВАНИЯ БИОЛОГИИ В КОНТЕКСТЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ ИСАКОВА Н.В., ПЕТРОВА М.Б., ХАРИТОНОВА Е.А., ПАВЛОВА Н.В., СТРУЧКОВА И.В.	20
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ РОССИИ НАСОНОВА ВАРВАРА ВЛАДИМИРОВНА.....	23
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КНЯЗЕВА СВЕТЛАНА СЕРГЕЕВНА	30
ДИСЦИПЛИНА «ПСИХОЛОГИЯ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ» КАК СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ МАГИСТРАНТА КРЕЦАН ЗОЯ ВИКТОРОВНА, МОРОЗОВА ИРИНА СТАНИСЛАВОВНА	33
ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ CLIL КАК СРЕДСТВА РАЗВИТИЯ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ В СТАРШЕЙ ШКОЛЕ МАКСИМОВА ВИКТОРИЯ РАДИКОВНА.....	37
ФГОС И ОСОБЕННОСТИ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ	43
СИСТЕМНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ПОДХОД К ОРГАНИЗАЦИИ И ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФГОС И ЕГО ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ВАРТАНОВА КСЕНИЯ СЕРГЕЕВНА.....	44
ИСТОРИКО-НАУЧНЫЙ МАТЕРИАЛ НА УРОКАХ ХИМИИ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ МЕТАПРЕДМЕТНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ КУЛЯСОВА АННА ВЛАДИМИРОВНА	48

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	51
УРОКИ ОБЩЕМЕТОДОЛОГИЧЕСКОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ПО ИСТОРИИ КАК ОСНОВА ДОСТИЖЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ФРОЛОВА НАТАЛЬЯ ВИКТОРОВНА	52
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ В СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ВЫПУСКНИКА СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЫ ФЕЛЬКЕР ОЛЕСЯ ЕВГЕНИЕВНА.....	55
ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИЗУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА С ПОМОЩЬЮ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ТАЛАПОВА АСЕЛЬ КАЙРАТОВНА	58
ФОРМИРОВАНИЕ ЦИФРОВОЙ КОМПЕТЕНЦИИ БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА В СПО (НА ПРИМЕРЕ ПРОИЗВЕДЕНИЯ Т.Е. СМЕТАНИНА «КОШКИ И ЛИСА») ЧОРОХОЕВА ЗОЯ ЕГОРОВНА	61
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СОБЫТИЯ КАК РЕСУРС ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ У МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ ЧУМАК ЗОЯ ЛЕОНТЬЕВНА, ШАХМАТЕНКО ЖАННА ГЕННАДЬЕВНА	64
ОТКРЫТОЕ ЗАНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ ЕГО ПРОВЕДЕНИЯ	68
ОТКРЫТОЕ ЗАНЯТИЕ: ПОДГОТОВКА И ПРОВЕДЕНИЕ ТУЛОВА ЮЛИЯ ФЕДОРОВНА	69
ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ	72
ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ УЧАЩИХСЯ ВОКАЛЬНОЙ СТУДИИ «РОДНИЧОК» БАТИЩЕВА ОЛЬГА АЛЕКСЕЕВНА	73
РАЗВИТИЕ ПАТРИОТИЗМА МОЛОДЕЖИ ЖИЛЯЕВА КРИСТИНА АНДРЕЕВНА	76
НРАВСТВЕННО-ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ ДОШКОЛЬНИКОВ ЧЕРЕЗ НАРОДНЫЕ ТРАДИЦИИ КРИНИЦИНА Н.В., СКОРНЯКОВА Т.А., ЗУБОВА Е.В.	79
ГРАЖДАНСКО-ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ СТУДЕНТОВ НЕМОВА ЛИЛИЯ ВЛАДИМИРОВНА.....	85
РАБОТА С ТРУДНЫМИ ПОДРОСТКАМИ И СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЁЖЬЮ	90
СОЦИАЛЬНАЯ АКТИВНОСТЬ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ МЧЕДЛИДЗЕ ЕЛЕНА МАРАТОВНА	91
ВЛИЯНИЕ ВРЕДНЫХ ПРИВЫЧЕК НА ОРГАНИЗМ СТУДЕНТА ВЕЛИЧКО ПАВЕЛ ВАСИЛЬЕВИЧ.....	94

ИСТОРИЯ ПЕДАГОГИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ	98
РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ МЫСЛИ В ГЕРМАНИИ В XVI В. БЫКОВА МАРИЯ АЛЕКСЕЕВНА.....	99
ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ОБУЧЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ	102
ЭФФЕКТИВНОЕ КОММУНИКАТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ УЧИТЕЛЯ В КОРРЕКЦИИ ОШИБОК УЧАЩИХСЯ ПРИ ОБУЧЕНИИ ГОВОРЕНИЮ, КАК ВИДУ РЕЧЕВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, НА УРОКАХ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА КУПЧАК ЕЛИЗАВЕТА ОЛЕГОВНА, НАБИУЛЛИНА ЕЛИЗАВЕТА РУСЛАНОВНА.....	103
ПРИМЕНЕНИЕ КОММУНИКАТИВНОГО ПОДХОДА В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ АНГЛИЙСКОМУ ЯЗЫКУ ИЛЛАРИОНОВА ВИКТОРИЯ ВИТАЛЬЕВНА.....	107
ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	110
ФОРМИРОВАНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО СОЗНАНИЯ У ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА ПОКРЫЩЕНКО АННА ЮРЬЕВНА, РЫМОРЕНКО ТАТЬЯНА ЮРЬЕВНА	111
МУЗЫКОТЕРАПИЯ КАК СРЕДСТВО ГАРМОНИЧНОГО РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА В УСЛОВИЯХ ДОУ МАЗИТОВА ТАТЬЯНА ВЛАДИМИРОВНА, ДЕМИДОВА АНЖЕЛИКА ЮРЬЕВНА	114
ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	118
К ВОПРОСУ О ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ОСНОВАХ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ЖУРАВЛЕВА КСЕНИЯ ВИТАЛЬЕВНА	119
ГРИНФИЛД КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОДУКТОВ В МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОССИЙСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ ОКОЛЬНИШНИКОВА ИРИНА ЮРЬЕВНА, СУМАРОВА ЕКАТЕРИНА ВИКТОРОВНА.....	123
ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ	128
ЛЕЧЕБНАЯ ФИЗКУЛЬТУРА ПРИ ЗАБОЛЕВАНИИ ОРГАНОВ ДЫХАНИЯ СТЕПАНОВ АНТОН АЛЕКСАНДРОВИЧ	129
ГИБКОСТЬ КАК ФИЗИЧЕСКОЕ КАЧЕСТВО И МЕТОДИКА ЕЕ РАЗВИТИЯ У ОБУЧАЮЩИХСЯ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ ЛИЗЕНКО КСЕНИЯ ВЯЧЕСЛАВОВНА	135
ФИЗИЧЕСКИЕ УПРАЖНЕНИЯ КАК СПОСОБ ОЗДОРОВЛЕНИЯ ОРГАНИЗМА ГРИГОРЬЯН ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА	139
СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ СКРИПКИНА ЕЛИЗАВЕТА ВИТАЛЬЕВНА	142

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПРИКЛАДНАЯ ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА СТУДЕНТОВ УНИВЕРСИТЕТА ВОДНОГО ТРАНСПОРТА КАК ФАКТОР БУДУЩЕЙ УСПЕШНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФАВАРИСОВ ЭМИР АСХАТОВИЧ.....	145
ПЛАНИРОВАНИЕ ТРЕНИРОВОК ПО ВОЛЕЙБОЛУ ДЛЯ НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНОГО ФОРМИРОВАНИЯ ВОЛЕВЫХ И ФИЗИЧЕСКИХ КАЧЕСТВ СПОРТСМЕНА ЯНМУРЗИН ДИНАРИС РАДИСОВИЧ, МУРСАЛИМОВ ВАЛЕРИЙ ДАМИРОВИЧ.....	148
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ.....	151
ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ КОНСТРУКТИВНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЗАНЯТИЯХ РОБОТОТЕХНИКИ БОЧКАРЕВ ЕФИМ СЕРГЕЕВИЧ, ТУРТУЕВА ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА.....	152
МУЗЫКАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ.....	155
ПРОБЛЕМА ВОПЛОЩЕНИЯ ХУДОЖЕСТВЕННОГО ОБРАЗА В КЛАССЕ ХОРОВОГО ДИРИЖИРОВАНИЯ МАЛЬЦЕВ ПАВЕЛ ТИХОНОВИЧ, ПИЛИПЕЦ ЛЮБОВЬ НИКОЛАЕВНА.....	156
РЕАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ – ОСНОВНАЯ ЗАДАЧА МУЗЫКАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ БРИГИДА ЛАРИСА ВАСИЛЬЕВНА.....	159
РОЛЬ МУЗЫКИ В РАЗВИТИИ ДОШКОЛЬНИКОВ ВОЛЧЕГОРСКАЯ Е.Ю., ВАСИЛЬЕВА А.Ю.	162
КОРРЕКЦИОННАЯ ПЕДАГОГИКА.....	165
ОСОБЕННОСТИ КОРРЕКЦИИ ДИСГРАФИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ СРЕДСТВАМИ ЛОГОПЕДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ КАЗИНСКАЯ Л.Ф., СУРКОВА Н.П., МАРЗАЕВА О.П.	166
ПСИХОЛОГИЯ.....	169
ПРИМЕНЕНИЕ ЭЛЕМЕНТОВ ТРЕНИНГОВЫХ ЗАДАНИЙ И МЕТОДИК, ОРИЕНТИРОВАННЫХ НА ДЕЙСТВЕННО - ИГРОВОЕ, ИНТЕРАКТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ НА ЗАНЯТИЯХ ЧАСТУХИНА ТАТЬЯНА ВАЛЕРЬЕВНА.....	170
ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ ПРИ ОБУЧЕНИИ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ КОЛЯДИНА ЛАРИСА ИВАНОВНА.....	173
ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ТЕМПЕРАМЕНТА И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ШКОЛЕ У ДЕТЕЙ СТАРШЕГО ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА ПРОНИНА АНЖЕЛИКА НИКОЛАЕВНА.....	176
ОТКЛОНЯЮЩЕЕСЯ ПОВЕДЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ПОДРОСТКОВОМ ВОЗРАСТЕ: ПРИЧИНЫ И ПРОФИЛАКТИКА ТАРАРУХИНА ЕКАТЕРИНА АЛЕКСАНДРОВНА.....	179

АРТ-ТЕРАПИЯ КАК МЕТОД ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ БЫВШЕВА ЕЛИЗАВЕТА СЕРГЕЕВНА	182
--	-----

УДК 331

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ РОССИИ

НАСОНОВА ВАРВАРА ВЛАДИМИРОВНА

Студентка

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет»

Научный руководитель: Затеякин Олег Аркадьевич

Доктор экономических наук, доцент, академик РАЕ

(действительный член Российской академии естествознания)

Аннотация: Корпоративная культура является инструментом стимулирования для поощрения работников образования за счет создания благоприятной рабочей среды, которая укрепляет корпоративный дух и улучшает количественные и качественные показатели. Исходя из этого, необходимо оценить текущую эффективность и результативность корпоративной культуры и разработать мероприятия, направленные на ее совершенствование.

Ключевые слова: Корпоративная культура, образование, культура.

THE USE OF FOREIGN EXPERIENCE OF CORPORATE CULTURE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF RUSSIA

Nasonova Varvara Vladimirovna*Scientific adviser: Zatepyakin Oleg Arkadyevich*

Abstract: Corporate culture is an incentive tool to encourage education workers by creating a favorable working environment that strengthens corporate spirit and improves quantitative and qualitative indicators. Based on this, it is necessary to assess the current efficiency and effectiveness of the corporate culture and develop measures aimed at improving it.

Key words: Corporate culture, education, culture.

Введение: Культура – это система, которая исторически выработала генетические маркеры жизни человека (деятельности, поведения и общения), обеспечивающая воспроизводство и изменение общественной жизни во всех ее основных проявлениях. Программы деятельности, поведения и общения представлены различными знаниями, нормами, навыками, моделями деятельности и поведения, идеями, гипотезами, убеждениями, целями, ценностными ориентациями и т. д. В своей совокупности и динамике они формируют исторический социальный опыт, он также порождает новые программы деятельности, поведения и общения, которые в своих соответствующих типах и формах человеческой деятельности приводят к реальным изменениям в жизни общества и его эволюции.

Организационная культура демонстрирует набор принятых в организации правил и норм, которые отличают ее от других организаций. Это концепции и правила, которые выдержали испытание временем и выражают свою уникальность. В 1956 году американский социолог Толкотт Парсонс ввел

термин в научный оборот. Давайте подробно рассмотрим понятие организационной культуры, ее элементы и понятия, с которыми она тесно взаимодействует. Организационная культура организации – это инструмент, позволяющий переориентировать все подразделения и всех сотрудников на достижение целей компании. [1, с. 64].

Основная часть: Организационная культура компании бывает очевидной и неочевидной, искусственной. Очевидная изложена в документальной форме в виде принятых инструкций и нормативов. В искусственных формах организационная культура включает неписанные правила, традиции, обряды и другие «нормы поведения». Организационная культура может быть экстравертной, ориентированная на окружающую среду и её цели, и интровертной, чья миссия находится внутри организации [2, с.7].

Определений корпоративной культуры большое множество. В контексте российских образовательных учебных заведений эти определения сводятся к двум. Прежде всего, корпоративная культура – это то, что есть в организации. То есть корпоративная культура представляется атрибутом компании и является набором поведенческих норм, ритуалов, символов, традиций, мифов и т. д. Они соответствуют ценностям, свойственным компании, разделяемые ее сотрудниками, передаваемым в виде «личный опыт» компании, отражающий ее уникальность и определяющий восприятие себя и других компаний в социальной и материальной среде. Суть второго определения состоит в том, что корпоративная культура – это то, чем является компания, то есть способ, каким она выполняет свою миссию внутри и снаружи ее, или, иными словами, способ существования компании. С утилитарной точки зрения подбор того или иного определения также описывает методы воздействия на корпоративную культуру, методы ее изменения и формирования [3, с. 58].

Корпоративная культура образовательных учебных заведений – это очень своеобразный образ жизни в наших организациях, что позволяет говорить о нем как о самоорганизованном университете, построенном на принципах самооценки знаний, свободы преподавания и обучения, что является способом реализации идеи вуза. До сих пор особенности университетской культуры мало изучены в отечественной литературе, но много информации о них можно найти в зарубежных источниках. Например, в американских университетах гораздо больше внимания уделяется формированию особой корпоративной культуры, они определяют базовые характеристики университетской культуры (предполагается, что чем больше этих характеристик наблюдается в культуре вуза, тем лучше его корпоративная культура, тем выше место занимает или можете занять в системе высшего образования):

- гипотеза лингвистической относительности университета, или способность разом производить и обеспечивать передачу актуальных знаний;
- придают большое значение исследованиям и разработкам, в частности фундаментальным исследованиям;
- существует система развития специалистов с «высшими» научными степенями, в том числе с акцентом на получение общего высшего образования, когда число магистрантов, аспирантов и докторантов превышает число студентов;
- сосредоточение внимания на современной науке, высоких технологиях и инновационных отраслях экономики, науки и техники;
- широкий диапазон квалификаций и специализаций, в том числе естественные, социальные и гуманитарные науки;
- привлечение высокопрофессиональных преподавателей в рамках конкурсов, в том числе международных; возможность приглашения на временную работу ведущих экспертов со всего мира;
- невероятно высока доля информационной открытости и интеграции в международную научно-образовательную систему;
- признание международного опыта и гибкости в отношении новых областей научных исследований и методов преподавания;
- точность и селективный подход при подборе учащихся;
- создание специальной интеллектуальной среды вокруг университета;
- существование корпоративной этики, основанной на принципах науки, демократических ценностях и академической свободы;

– формирование вокруг университета конкретное научно-техническое и экономическое пространство, часто заполненное структурой технопарка;

– стремление к лидерству в региональном, национальном и мировом научно-образовательном сообществах [4, с. 52].

Миссия любого учебного заведения в России в удовлетворении потребности личности в образовании, воспитание, формировании духовно-нравственной личности, владеющей знаниями, умениями, навыками и компетенциями, определяемыми личностными, семейными, общественными, государственными потребностями и индивидуальными особенностями ее развития. Осуществление этой миссии будет способствовать развитию национальных и общечеловеческих духовных ценностей, приобретение и распространение прогрессивных познаний и информации.

Исследование любого высшего заведения, наталкивает на мысль усовершенствования корпоративной культуры в школе, так-так она является фундаментом для поступления и развития в университете. В школе, имеется также своя корпоративная культура, которая связана с развитием молодежи.

Школы сыграли огромную роль в улучшении национальной жизни и создании той России, о которой мечтают все. Современная молодежь стремится найти привлекательную работу, надеясь на соответствующий уровень образования, обладая современными технологиями. Осуществляет образовательную деятельность в целях реализации прав граждан на получение гарантированного государством общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в пределах федеральных государственных стандартов, воспитания духовно-нравственной личности, владеющей знаниями, умениями, навыками и компетенциями, определяемыми личностными, семейными, общественными, государственными потребностями и индивидуальными особенностями ее развития [5, с.1].

Что делает хорошую школьную культуру?

Все начинается со связей – сильных и частично совпадающих взаимодействий между всеми членами школьного сообщества.

Они могут сказать, что их школы имеют «хорошую культуру», что учителя выражают общее видение, что учащиеся успешны или что они должны быть «привержены школьной культуре», когда несколько учителей выходят на пенсию, дисциплина учащихся повышается.

Но, как и многие руководители организаций, руководители школ, могут попасть в тупик, когда они на самом деле пытаются описать элементы, создающие позитивную культуру. Его сложно определить, а анализ его компонентов может быть сложной задачей. В условиях стремления к осязаемым результатам, таким как более высокие баллы на тестах и выпускные экзамены, может возникнуть соблазн думать, что школьная культура слишком расплывчата или «мягка», чтобы расставлять приоритеты.

Изучая культуру, прослеживается сильная и значительная корреляция между организационной культурой университетов и школ. Как только руководители поймут, что составляет культуру – как только они научатся видеть в ней не туманную массу нематериальных активов, а что-то, что можно точно определить и сконструировать, – они могут приступить к реализации культурного видения [6, с. 81].

Культура будет сильной или слабой в зависимости от взаимодействия между людьми в организации. В сильной культуре существует множество пересекающихся и взаимосвязанных взаимодействий, поэтому знания об отличительном характере организации и о том, что нужно для ее процветания, широко распространены [7, с. 1].

Культура – это связи.

Культура будет сильной или слабой в зависимости от взаимодействия между людьми в организации. В сильной культуре между всеми членами организации существует множество взаимосвязанных взаимодействий. В результате знания об отличительном характере организации и о том, что нужно для ее процветания, широко распространяются и укрепляются. В слабой культуре редкие взаимодействия затрудняют знакомство людей с культурой организации, поэтому ее характер едва заметен, а приверженность ей является редкой или спорадической.

Верования, ценности и действия простираются дальше всего и укрепляются, когда каждый общается со всеми.

В данных обстоятельствах сильной школьной культуры руководители разговаривают напрямую с учителями, администраторами, консультантами и семьями, которые также напрямую взаимодействуют друг с другом.

Культура ослабевает, когда связи ограничены и менее связаны. Например, если некоторые учителя никогда не слышат напрямую от своего директора, администратор постоянно исключается из коммуникаций или какие-либо группы сотрудников работают изолированно от других, будет трудно распространять сообщения об общих убеждениях и обязательствах.

Культура – это основа убеждений и поведения

Внутри этой слабой или сильной структуры то, во что именно люди верят и как они действуют, зависит от сообщений – как прямых, так и косвенных – которые посылают лидеры и другие члены организации. Хорошая культура возникает из сообщений, которые поощряют такие качества, как сотрудничество, честность и трудолюбие [8, с. 93].

Культура формируется пятью взаимосвязанными элементами, каждый из которых имеет право влиять на:

- Основные убеждения и предположения или то, что люди в вашей школе считают правдой. Например: «Все учащиеся могут добиться успеха» или «Преподавание – это командный вид спорта».

- Общие ценности или суждения людей в вашей школе об этих убеждениях и предположениях – правильные они или неправильные, хорошие или плохие, справедливые или несправедливые. Например: «Это неправильно, что некоторые из наших детей могут не получить такую же возможность окончить институт» или «Правильно, если наши учителя сотрудничают с коллегами на каждом этапе пути».

- Нормы, или то, как участники считают, что они должны действовать и вести себя, или то, что, по их мнению, от них ожидается. Например: «Мы должны часто и рано говорить с родителями юных студентов о том, что потребуется их детям, чтобы поступить в институт». «Мы все должны присутствовать и участвовать на наших еженедельных собраниях на уровне класса».

- Модели и модели поведения или то, как люди на самом деле действуют и ведут себя в вашей школе. Например: есть регулярные расписания.

- Модели и модели поведения или то, как люди на самом деле действуют и ведут себя в вашей школе. Например: есть активное участие в еженедельных собраниях команд по учебной программе. (Но в слабой культуре эти модели и поведение могут отличаться от норм.)

Материальные свидетельства или физические, визуальные, слуховые или другие сенсорные признаки, которые демонстрируют поведение людей в школе. Каждый из этих компонентов влияет на другие и стимулирует их, образуя круг подкрепляющих убеждений и действий; прочные связи между каждым членом школьного сообщества укрепляют круг в каждой точке.

Соблюдение этических норм и правил необходимо не только потому, что это так принято, но и потому, что это формирует позитивную корпоративную культуру, которая позволяет более эффективно организовать человеческое взаимодействие и является выражением уважения к себе и другим. Четкое координирование кодексов поведения и стандартов рабочего обучения, а также соответствие персонала и учащихся интересам учебных заведений способствуют укреплению их престижа [9, с.161].

Для внедрения и развития корпоративной культуры в учебных заведениях, предлагаю:

- Государство должно спонсировать прохождение курсов повышения квалификации управленческому и педагогическому персоналу школы:

1. Менеджер по внутренним коммуникациям;

2. Специалист в области корпоративной культуры: Корпоративная культура как фактор эффективности современной организации;

3. Корпоративная культура как фактор эффективности современной организации.

- Повысить заработную плату учителям, с целью возрастания престижа к профессии;

Зарплата преподавателя после окончания вуза 16000 руб. Повышение коснулось только преподавателей со стажем работы от 5 лет и повышение доплаты за категорию.

- Повысить требования к педагогическому составу для улучшения качества обучения;

В связи с нехваткой в школах кадров, на должность преподавателя берут без проверки их зна-

ний. Важно только наличие диплома.

– Проводить внеклассное обучение для развитие корпоративной культуры (Игры, Тесты, Тренинги);

Дети сталкиваются с проблемой, которую они пытаются решить. Коллективно работают над решением поставленной проблемы, экспериментируют, анализируют литературу, создают веб-сайты и мультимедиа.

Пример темы проекта «Проблема чистоты в местах общественного пользования». Дети предлагают свои варианты решения проблемы.

Какой будет новая система образования в России?

Плюсы:

Преимущества:

- 1) Повышенная мотивацию к обучению;
- 2) Появляется интерес к техническим предметам;
- 3) Вникают в логику событий и понимают их взаимосвязь;
- 4) Развивается технический стиль мышления;

Дети учатся:

- 6) творческому мышлению;
- 7) применять свои знания на практике;
- 8) работа в команде;
- 9) применяйте творческое и критическое мышление.

– Введение новых систем обучения для мотивации студентов;

Онлайн-Обучение.

- 1) персонализация обучения;
- 2) Гибкий План Обучения;
- 3) Каждый студент может самостоятельно учиться и выбирать удобное время для учебы;
- 4) Удобное место для тренировок.

Онлайн-обучение позволяет просматривать и изучать материалы курса практически в любом месте: в общественном транспорте, в тренажерном зале на беговой дорожке, дома при уборке, в машине, стоящей в пробке. [10, с2].

Индивидуальный подход к студенту

Такой подход примечателен тем, что информация адаптируется к потребностям ученика, и учитель обращается к каждому из них индивидуально. Тренинг включает обратную связь: каждый слушатель может задать вопросы докладчику в онлайн-формате.

По персонализации обучения в организациях определяются потребности каждого студента и проводится анализ, который исключает области, в которых он заинтересован, и определяет те области, в которых требуется профессиональное развитие. Индивидуальные планы электронного обучения помогают организациям легко сокращать пробелы в возможностях, а сотрудники демонстрируют свою ценность для компании.

Повествование

Рассказывание историй – это способ донести информацию до аудитории, рассказывая истории с реальными или вымышленными персонажами. В образовании история хорошо, мотивирует и побуждает к действию, они позволяют объяснять сложные материалы простыми словами с конкретными примерами.

В будущем образование еще больше упростит материалы, используя истории людей, примеры из книг или фильмов. Однако не все истории мощный инструмент взаимоотношения с аудиторией. Самое главное, что история должна быть короткой, хорошо объясненной и пересекаться с жизненными переживаниями. Каждая история должна иметь логическое завершение, к которому должны прийти зрители. История должна пробуждать сильные эмоции и вдохновлять аудиторию на действие. Важно представлять истории в высоком качестве в виде презентаций или видео.

Сотрудничество и социальное обучение

Сегодня социальное обучение формирует знания, навыки, конструктивное взаимодействие с людьми на межличностном и социальном уровнях, направленные на достижение различных социально значимых целей.

Наиболее важным элементом социального обучения является взаимодействие студентов, и цель состоит в том, чтобы учиться друг у друга. Такой процесс обучения формирует значимые связи внутри команды, обсуждения материалов при создании виртуальных сообществ, форумов, где люди в неформальной обстановке делятся опытом, проблемами и идеями для их решения, способствуют лучшему усвоению, а также обеспечивают быструю обратную связь.

Обучение или совместная работа в неформальной обстановке.

Получение новых знаний – трудоемкий процесс, потому что важно учиться в комфортных условиях. В этом случае вы можете использовать такой формат, как коворкинг (англ. Co-working) – совместная работа). Обучение в удобном подходящем месте, на диване, в кресле, попивая чай или кофе, усваивать знания уже предназначено для многих.

В коворкинге есть много положительных аспектов. Это полезно для тех, у кого проблемы с дисциплиной, которую трудно собрать, потому что они активные и перспективные люди, которые заняты, обсуждают важные вопросы и не ленивы. Такая атмосфера позволит вам расслабиться и не быть втянутым в водоворот мыслительных процессов, а значит, эффективность и производительность резко возрастут. В отличие от онлайн-обучения на дому вовремя коворкинга, оно не позволяет планировать работу, поэтому человек не будет отвлекаться на чужие дела.

Обратное обучение

Обратный класс – это образовательная модель, в которой организация типичных лекций и домашних заданий представлена наоборот. На традиционных лекциях мы часто пытаемся понять, что мы слушаем в момент выступления преподавателя. Вы не можете перестать думать о том, что вы сказали, поэтому можете пропустить важный момент, потому что пытаетесь записать слова учителя.

Обратное обучение сочетает в себе преимущества традиционного настольного и онлайн-обучения с использованием гаджетов. Использование видео и другой электронной информации дает студентам полный контроль над ходом лекции.

Различие между традиционным и инвертированным обучением содержится в том, что студенты посмотрят дома в подходящее время и выполняют практические задачи в группе на уроке с преподавателем и его подсказками. При этом преподаватель располагает возможностью увидеть, сколько времени вы потратили на просмотр лекции, сколько вы задержались на определенном слайде презентации.

Изучите небольшое количество материала за короткое время или *microlearning*

Микро-уроки (англ. Micro Learning) это получить понятие, в короткий промежуток времени знать не большими юнитами. Этот термин чаще всего используется в контексте электронных форматов обучения.

Этот материал представлен студентам небольшими разделами, продолжительность которых намного короче, чем на онлайн-курсах. Длина информационного блока является важным компонентом микро-обучения. Разделив большую тему на несколько коротких видеороликов, объясняющих один из компонентов, создатели курсов способствуют лучшей ассимиляции. Это имеет смысл, так как максимальная концентрация человека составляет пять минут. Этот подход может применяться в различных областях, в том числе в приобретении профессиональных (производственных) навыков.

Gamification

Образование Gamification является мощным инструментом для повышения индекса участия в образовательном процессе. Прием Gamification работает так же хорошо с детьми и взрослыми. В современном мире миллионы людей, играющих в компьютерные игры, прекрасно представляют себе, что такое «уровни», «прокачки», «квесты» («квесты»), «награды», «достижения». В этом случае вы не можете понять, чего ждет от вас босс или как получить максимальную отдачу от обслуживания [11, с.1].

Создатели курса узнают, как работают механизмы принятия решений, как развиваются привычки и навыки, как сделать образование действительно увлекательным, если разработчики бездумно копируют друг у друга.

– Недостаточное оборудование является материально-технической базой в учебных заведениях;

Компьютеры, ноутбуки, интерактивные доски, мультимедийные плееры, искусственный интеллект, программы и другое программное обеспечение и т. д.

– Нехватка специалистов

Необходимо повысить компетентность учителей в области нанотехнологий, то есть научить применять технику и программное обеспечение на уроках учащихся.

– Спонсировать дополнительные учебные заведения, чтобы они были доступны всем студентам.

Спортивные и художественные школы, кружки по робототехнике, флористике и др. Обучение в этих учреждениях очень дорого, и многие не могут себе этого позволить. Учреждения должны спонсировать государство и создавать благотворительную организацию, чтобы найти спонсоров для нужд этих учреждений.

Заключение: Подводя итоги, стоит отметить, что корпоративная культура важна в развитии образовательной организации, потому что она ратифицирует правила, нормы и ориентиры поведения учителей, которые осуществляют основную деятельность в сфере образования. Корпоративная культура является инструментом стимулирования для поощрения работников образования за счет создания благоприятной рабочей среды, которая укрепляет корпоративный дух и улучшает количественные и качественные показатели. Исходя из этого, необходимо оценить текущую эффективность и результативность корпоративной культуры и разработать мероприятия, направленные на ее совершенствование.

Список источников

1. Э.Н. Севумян Понятия «корпоративная культура» и «организационная культура»: социально-философский анализ/ Э. Н. Севумян, 2017. Context and Reflection: Philosophy of the World and Human Being. [Электрон. Ресурс.] URL: <http://publishing-vak.ru/>
2. Н.Л. Яблонскене Организационная культура/ Н. Л. Яблонскене, 2006. «Копоративная культура современного университета» [Электрон. Ресурс.] URL: file:///N:/загрузки%20опера/elibrary_12810906_74158456.pdf.
3. Окатов А.В., Соловьев Д.А. Понятие и виды корпоративной культуры // Вестник Тамбовского университета. Серия: Общественные науки. - 2017. - №3(11). - С.35-47.
4. Баутина К.С. Влияние корпоративной культуры на развитие современной образовательной организации // Национальные приоритеты России. 2015. № 4. [Электронный ресурс]. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28118178/>
5. Булатова З.А., Гайнуллин И.А., Абулханова Г.А. Корпоративная культура в сфере образования // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 3.; URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=24548>. <https://e-learn.sike.ru/10-trendov-obucheniya>.
6. Мугалова Ж.А. Корпоративная культура современной организации в условиях меняющегося общества // Вестник МИЭП. - 2015. - № 3(20). - С. 79-89.
7. Организационная культура организации: цели и задачи. [Электронный ресурс]. – 2020. – URL: <https://www.gd.ru/articles/11628-organizatsionnaya-kultura/>
8. Мешков, А.Ю. Группы методов формирования корпоративной культуры // Вестник ЮУрГУ. Серия: Образование. Педагогические науки. - 2014. - №4. - С.92-102. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44313617>.
9. Альтшуллер А.А. Практическая психология для менеджера / А.А. Альтшуллер. — Ростов н / Д: Феникс, 2004. — 384 с. 2. [Электронный ресурс] URL: http://www.vlsu.ru/uploads/media/Kodeks_korporativnoi_ehniki.pdf.
10. Корпоративная культура в современном бизнесе: типы, уровни и лучшие примеры. [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.gd.ru/articles/11628-organizatsionnaya-kultura/>
11. Какой будет новая система образования в России? – Режим доступа: <https://zen.yandex.ru/media/id/5ce53401a77c0800b350dc9a/kakoi-budet-novaia-sistema-obrazovaniia-v-rossii-5d35b7fb7b4bd200ad4684bc>