

при котором медиамейкер будет задумываться о том, какую информацию размещать, а аудитория – каким образом ей потреблять. В качестве основных механизмов следует предложить педагогические методы решения проблемы, т. е. работу по теме медиабезопасности в средних и высших учебных заведениях, проведение курсов переподготовки и повышения квалификации для определенных категорий населения. В качестве второго метода воздействия может быть продуктивна популяризация тем, касающихся социальных сетей, при помощи средств массовой информации, то есть публикация материалов, посвященных медиабезопасности в социальных сетях.

\* Исследование проведено за счет гранта Президента Российской Федерации для государственной поддержки молодых российских ученых МК 7210.2016.6

#### *Литература*

1. Браславец, Л. А. Социальные сети как средство массовой информации: к постановке проблемы / Л. А. Браславец // Вестник ВГУ. Серия: Филология. Журналистика. – 2009. – № 1. – С. 125–132.
2. Остапенко, Г. А. Информационные риски в социальных сетях : монография / Г. А. Остапенко, Л. В. Парина, В. И. Белоножкин, И. Л. Батаронов, К. В. Симонов ; под ред. чл.-корр. РАН Д. А. Новикова. – Воронеж : Научная книга, 2013. – 160 с.

**Наталья Скворцова**

*Белорусский государственный университет*

### **МОТИВАЦИОННЫЕ ОРИЕНТИРЫ ВЫБОРА КИТАЙСКИМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ ПРОГРАММ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ, РАЗРАБОТАННЫХ В БГУ**

В сфере образования сотрудничество между Республикой Беларусь и Китайской Народной Республикой развивается весьма динамично, чему способствовал ряд двусторонних соглашений: межправительственное Соглашение о взаимном признании документов об образовании, межправительственное Соглашение о взаимном признании ученых степеней и межправительственное Соглашение о сотрудничестве в области образования. К настоящему моменту заключено более ста договоров о сотрудничестве между учреждениями образования двух стран [3]. При этом сегмент дополнительного образования взрослых остается пока для партнеров из Поднебесной малоизвестным, тем показательнее выбор китайскими специалистами белорусских образовательных программ повышения квалификации.

В рамках подписанных соглашений о сотрудничестве между Чжецзянским Шужен Университетом, Управлением трудовых ресурсов и социального обеспечения г. Харбина (КНР) и Белорусским государственным университетом было реализовано несколько образовательных программ повышения квалификации, отличительными чертами которых являются краткосрочность, актуальность, адаптивность, многоаспектность, информационная и организационная открытость. Успешной реализации программ способствовал гибкий график учебного процесса, разнообразие методов и организационных форм обучения, применение информационно-коммуникационных технологий. Из методологических подходов к обеспечению качества повышения квалификации китайских специалистов следует выделить *компетентностный* (ориентация на обогащение специалистов новыми знаниями и технологиями практической деятельности), *андрагогический* (использование положительного профессионального опыта, корректировка устаревшего опыта и ценностных установок, практическая направленность, актуализация результатов обучения), *межкультурный* (расширение границ культурной осведомленности, обогащение репертуара фоновых знаний, опора на интерактивный культурный контекст). Разработанные в БГУ программы повышения квалификации иностранных специалистов обеспечивают взаимодействие как минимум трех важнейших аспектов: профессионального, социокультурного, лингвокогнитивного. Реализация этих программ может рассматриваться как проявление конкурентоспособности и признания авторитета белорусской системы дополнительного образования взрослых.

Социокультурный компонент содержания программ повышения квалификации иностранных специалистов определяет высокую степень удовлетворенности слушателей, в значительной мере мотивирует учебно-образовательную деятельность, переводит обучение в плоскость диалога иноязычных культур, тем самым формирует готовность иностранных кадров к межкультурной коммуникации в естественных (неучебных) условиях.

Мотивационные ориентиры профессионального развития и побудительные стимулы выбора китайскими специалистами белорусских программ повышения квалификации заслуживают внимания как минимум потому, что именно мотивы и цели лежат в основе процессов профессиональной мобильности, во многом определяющих приоритетные направления международного сотрудничества, состояние и тенденции развития системы дополнительного образования взрослых.

Анализ опросов, анонимного анкетирования и последующая реконструкция мотивов выбора китайскими специалистами университетских программ повышения квалификации позволяют заключить, что в основе личного выбора предлагаемых образовательных программ лежит ряд побудительных стимулов, сводимых к следующим типам:

– **профессионально развивающие** (желание повысить уровень профессиональной компетенции, необходимость совершенствования профессиональных умений и навыков, профессиональное развитие, объективация собственного профессионального / интеллектуального потенциала);

– **коммуникативные** (необходимость общения с русскоговорящими деловыми партнерами, знакомыми, друзьями и т. д., использования русского языка не только в профессионально-деловом, но и в повседневном межкультурном общении);

– **профессионально-прагматические** (продвижение по службе, повышение заработной платы, получение тех или иных профессиональных бонусов ввиду наличия сертификата о повышении квалификации в престижном иностранном вузе);

– **профессионально-дидактические** (интерес к процессу обучения, к организации, методическому обеспечению и сопровождению образовательных программ);

– **познавательные** (содержание программ и их компонентов / модулей, специфика учебного материала; получение актуальной социокультурной информации);

– **эмоционально-эстетические** (повторное пребывание в стране, оставившей благоприятное впечатление, актуализация знаний и повторение опыта, оказание помощи и поддержки коллегам-слушателям в новом для них коммуникативном контексте).

Выделенные нами типы мотивирующих факторов могут рассматриваться как компоненты мотивационно-ценностных отношений деятельности. Под мотивацией понимается вся совокупность стойких мотивов, побуждений, определяющих содержание, направленность и характер деятельности личности, ее поведения [2, с. 87]. Источником мотивации являются цели, стимулирующие процессы учения и самоорганизации. В широком смысле мотивация – это система целей, потребностей и мотивов, побуждающих к деятельности и проявлению активности в процессе решения поставленных задач. Как известно, главная (конечная) цель, подкрепленная большим количеством мотивов, имеет определяющий характер для деятельности человека. Таким образом, целеполагание и мотивация создают и реализуют индивидуальную мотивационно-личностную систему профессионального роста и саморазвития.

Обозначенные группы мотивов являются не взаимоисключающими, а взаимодополняющими, причем характер дополнения и пересечения находится в прямой зависимости от индивидуальных характеристик китайских слушателей (возраст, место работы, должность, сфера профессиональных интересов и потребностей, склонности и способности, психокогнитивные особенности, уровень владения русским языком и др.). Вышесказанное в определенной мере коррелирует с результатами исследований образовательных ориентаций взрослых: ученые фиксируют различные мотивы получения дополнительной образования, иногда прямо не связанные с профессиональной деятельностью [1, с. 95].

Знание реальных мотивов, лежащих в основе выбора иностранными специалистами белорусских образовательных программ повышения квалификации, влияет на весь спектр методических средств, а именно: на выбор подходов, принципов и форм обучения, приемов и способов организации контроля, отбор и презентацию программного материала, что, в свою очередь, определяет успешность реализации образовательных программ.

#### *Литература*

1. Глазкова, Т. К. О необходимости совершенствования системы дополнительного образования взрослых / Т. К. Глазкова // Современные тенденции в дополнительном образовании взрослых: материалы III Междунар. науч.-метод. конф., Минск, 21 окт. 2016 г. : в 2 ч. – Минск : РИВШ, 2016. – Ч. 2. – С. 93–95.
2. Коджаспирова, Г. М. Педагогический словарь : для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – М. : Издательский центр «Академия», 2000. – 176 с.
3. Посольство Республики Беларусь в Китайской Народной Республике : официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://china.mfa.gov.by/ru/bilateral\\_relations/education/](http://china.mfa.gov.by/ru/bilateral_relations/education/). – Дата доступа : 16.04.2017.

**Татьяна Смоликова**

*Академия управления при Президенте Республики Беларусь*

## **К ВОПРОСУ О ПЕДАГОГИКЕ БУДУЩЕГО**

Параллельно с развитием технологий в образовательном процессе появляется спрос на «многопрофильных» и «многофункциональных» специалистов, способных разбираться в межпредметных областях педагогики, психологии, образовательных технологиях, владеть методологией, дидактическими приемами, инструментами коммуникации, ориентироваться и мобильно перестраиваться на различные формы обучения.

В ближайшие 20 лет педагогика, благодаря активному внедрению технологий, кардинально изменится, в связи с чем появятся новые