

его обучения начиная с дошкольного возраста; – может реализовываться в различных формах: как программный продукт (например, в форме презентации), как страничка в сети учреждения, как веб-портфолио через использование облачных технологий с размещением в сети Интернет [4, с. 195]; – предполагает вариативное использование разных способов подачи и обработки информации, содержит разные инструменты для создания оригинального контента (фото, видео, изображения, аудио).

К числу педагогических достоинств технологии относится установка на высокую степень вовлеченности детей, центрированность на их способностях и интересах, развернутая и качественная характеристика детских достижений, что достаточно важно в условиях отсутствия жесткого оценивания результатов развития ребенка дошкольного возраста. Являясь одновременно формой, процессом и результатом обучения, данная технология может существенно оптимизировать решение педагогических задач в условиях цифровизации системы образования.

#### *Список литературы*

1. Гребенюк, Т. Б. Подготовка будущего педагога к цифровизации образования как педагогическая проблема / Т. Б. Гребенюк // Калининградский вестник образования. – 2020. – № 2(6). – С. 20–27.
2. Гудкова, Т.В. Специфика индивидуальности и ее развитие в детском возрасте / Т.В. Гудкова // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2014. – № 4(20). – С. 19–33.
3. Мирзоян, И. В. Использование технологии «портфолио дошкольника» в образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста / И. В. Мирзоян, Н. И. Третьякова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 46. – С. 276–278.
4. Ретивых, Е. С. Методика обучения будущих воспитателей созданию и ведению виртуального электронного портфолио детей / Е. С. Ретивых, Б. Е. Стариченко // Актуальные вопросы преподавания математики, информатики и информационных технологий. – 2015. – № 1. – С. 192–201.

## **ШКОЛА ЛИДЕРА КАК ТРАНСФОРМИРУЮЩАЯСЯ ФОРМА ПОДГОТОВКИ СТУДЕНЧЕСКИХ ЛИДЕРОВ**

***М.Н. Мозерова***

*Брест, Брестский государственный  
университет им. А.С. Пушкина*

Школа лидера является неотъемлемой частью современной воспитательной работы со студентами в учреждениях высшего образования. Как правило, школа лидера в учреждениях высшего образования понимается как форма подготовки студентов к выполнению функций лидера, руководителя студенческих сообществ различных направлений – учебных групп, студенческих отрядов, клубов, секций, общественных организаций и т.п.

Подготовка лидеров в учреждениях образования включает систему работы по выявлению лиц с лидерскими задатками, мотивации обучающихся к руководству молодежными группами, интеграции индивидуальных целей лидера с учебными и воспитательными целями, формированию лидерской компетентности обучаемых, передаче накопленного опыта лидерства последователям.

Изучению проблемы подготовки к лидерству студентов посвящены научные исследования педагогов и психологов Н. В. Беляковой, А. В. Зориной, А. Г. Кирпичёвой, Л. Н. Конышевой, М. Н. Мозеровой, И. Е. Морозова, Т. В. Хацкевич, Л. П. Шигаповой и др. В исследованиях авторов неоднократно доказано, что подготовка студентов к лидерству является неотъемлемой частью образовательного процесса, должна проводиться системно с сохранением традиционного педагогического опыта и обогащением системы подготовки лидеров с учетом современных тенденций.

Школы лидера под различными названиями реализуется во многих учреждениях высшего образования Республики Беларусь (Белорусском государственном университете, Академии управления при Президенте Республики Беларусь, Белорусском государственном педагогическом университете имени М. Танка, Брестском государственном университете имени А. С. Пушкина, Гродненском государственном университете им. Я. Купалы, Полоцком государственном университете, Барановичском государственном университете, Институте современных знаний им. А. М. Широкого и др.). Дополнительное обучение реализуется в форматах очных и дистанционных образовательных программ, семинаров, тренингов, выездных сессий, летних лагерей, молодежных форумов, онлайн-курсов, тематических вебинаров.

Анализ представленных в общем доступе программ показал, что средняя продолжительность программы «Школы лидера» в учреждениях высшего образования составляет 60 академических часов, при реализации программы используются методы активного обучения, сохраняется приоритет реализации школы лидера в очном формате.

В начале 2000-х годов программы школы лидера были ориентированы на развитие лидерских качеств обучающихся. В последние годы в образовательные программы и планы воспитательной работы включаются задачи, ориентированные на развитие soft skills обучающихся (коммуникативных и организаторских способностей, умений целеполагания, командообразования, делового общения, тайм-менеджмента, конфликтного менеджмента, самопрезентации и др.). Задачи формулируются не столько с позиций развития у обучающихся набора лидерских качеств, сколько формирования у них лидерской компетентности как способности эффективно использовать ресурсы своей личности (мотивы, знания, умения, достижения, авторитет, социальный опыт доминирования) для стимулирования, объединения и организации усилий других обучающихся с целью решения общих задач в определенной сфере самореализации (академической, научной, общественной, творческой, спортивной) [1, с.9].

При реализации программ оказывается социально-педагогическая поддержка лидерам по выполнению их функций, решению их актуальных проблем, разработке инновационных проектов.

Среди проблемных аспектов можно назвать разобщённость рассматриваемых в «школах лидера» тем, отсутствие системности и преемственности в обучении разных групп студентов, фрагментарная реализация занятий, доступность освоения программы только для «избранных», «выпадение» диагностического этапа по фиксации исходного уровня лидерской компетентности участников при реализации школ лидера.

На протяжении последнего десятилетия требования к организации школы лидера претерпели ряд изменений. Во-первых, трендом современного образования является развитие универсальных навыков у обучающихся, одним из которых и является лидерство. Вместе с тем, значительное внимание должно уделяться формированию устойчивой гражданской позиции, социальной ориентированности, духовной нравственности студенческих лидеров как авторитетных лиц для других обучающихся. Во-вторых, расширился контингент школы лидера от исключительно студенческого актива до всех студентов – завтрашних специалистов новой формации, призванных обладать социальным и эмоциональным интеллектом, эффективно действовать в условиях кооперации и коллаборации. В-третьих, формат очной школы лидера дополнился онлайн-форматами (краткосрочные онлайн-программы, онлайн-курсы, специализированные сообщества в социальных сетях и др.). Это произошло ввиду внедрения компетентностного и функционального подходов в образовательный процесс, развития цифровых инструментов коммуникации, психолого-возрастных особенностей современных студентов, которые относятся к поколению-z (клиповое мышление, нацеленность на получение только полезных знаний, применимых в жизни и др.).

Следует отметить, что невозможно заменить сложившуюся традицию реализации школы лидеров в офлайн-формате на онлайн-формат или прохождение онлайн-курсов. Так, знания о командообразовании не являются соответствующей компетентностью – этот процесс должен осуществляться путём реального построения отношений в группе. Изучение информации в онлайн-источниках о проектной деятельности не обеспечит опыт разработки и представления собственной идеи – эти знания могут закрепиться при условии получения реального опыта презентации проекта, его защиты. Поэтому смешанный формат обучения, в котором онлайн-ресурсы могут выступить дополнительным источником знаний может претендовать на оптимальный вариант подготовки лидеров.

На основании вышеизложенного можно сформулировать ряд рекомендаций по организации подготовки студенческих лидеров:

- школу лидера проводить не для «избранных» студентов из числа актива, а для всех желающих студентов УВО;
- внедрить смешанный формат обучения;
- обеспечить доступность обучения лидерству и руководству максимальному количеству студентов (одним из ресурсов является бесплатный онлайн-курс на платформе Stepik «Компетентное лидерство»);
- цели и задачи обучающихся занятий формировать исходя из реальных запросов участников;

- к проведению занятий школы лидера привлекать преподавателей социально-гуманитарных дисциплин, имеющих опыт преподавания и публикации в сферах лидерства, менеджмента, ораторского искусства и др.
- при реализации школы лидера в университете отслеживать динамику развития лидерской компетентности у обучающихся.

#### *Список литературы*

1. Мозерова, М. Н. Формирование лидерской компетентности обучающихся в условиях студенческого самоуправления : автореф. дис. ...канд. пед.наук : 13.00.02 / М.Н. Мозерова ; Учреждение образования "Белорус. гос. пед. ун-т имени Максима Танка" . – Минск, 2022 . – 25 с.

### **ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИ ОРИЕНТИРОВАННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ**

***Р.В. Ободец***

*Уфа, Башкирская академия государственной службы  
и управления при Главе Республики Башкортостан*

***О.С. Харитонова***

*Луганск, Луганский государственный университет им. Владимира Даля*

В современных условиях цифровизация всех процессов в организациях способствует повышению качества и ускорению развития самой организации, в том числе и повышению качества товаров и услуг. В случаях образовательных организаций, которые в рамках Российской Федерации предлагают различные программы повышения квалификации и переподготовки стремятся также следовать тенденциям внешней среды. Так, одной из проблемных зон для повышения конкурентоспособности организации является разработка и внедрение в практику эффективной стратегически ориентированной структуры управления, а также механизмов цифровизации внутренних процессов. На практике некоторые образовательные организации следуют стратегическим ориентирам, но не так быстро, как этого требует современная ситуация. Для ускорения данного процесса в образовательной сфере необходимо разработать и реализовать специфический комплексный механизм, который обеспечит согласование интересов множества заинтересованных сторон, ценностей и установок, на которых персонал сможет основываться и адекватно воспринимать все принятые управленческие решения и воплощать их при функционировании.

Большую роль играет выстраивание условий мотивации для максимального достижения возможных результатов и показателей, направленных на выполнение качественного труда и эффективное функционирование образовательной организации. Соответственно, оптимизация необходима в управленческом процессе, рационализация посредством внедрения механизмов управления и целевой поддержки значимых направлений в образовательной организации, которые способствуют обеспечению планируемых