

Хуажева Аминат Шумафовна

д-р экон. наук, профессор

Булавинцева Оксана Самвеловна

магистрант

ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет»

г. Майкоп, Республика Адыгея

DOI 10.21661/r-586430

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** авторы статьи отмечают, что в настоящее время образовательный процесс претерпевает существенные изменения под влиянием активного внедрения цифровых технологий и растущей конкуренции на рынке образовательных услуг. Концепция непрерывного обучения приобретает особую значимость, а с развитием цифровых технологий становится актуальным вопрос о внедрении инноваций в процесс обучения и развития кадров. цифровые технологии становятся инструментом её практической реализации. Актуальность вопроса определяет необходимость анализа специфики и потенциальных возможностей применения цифровых технологий при организации системы непрерывного повышения квалификации работников образовательных учреждений.*

***Ключевые слова:** непрерывное образование, цифровые технологии, профессиональное обучение, онлайн обучение, искусственный интеллект.*

Концепция непрерывного образования, хотя и получила теоретическое обоснование в XX веке, имеет глубокие исторические корни, уходящие в античную эпоху. Ещё древние философы обсуждали идею постоянного самосовершенствования, которая со временем эволюционировала в целое педагогическое направление.

В настоящее время в отечественной и зарубежной литературе, посвященной проблематике непрерывного образования, встречается несколько различающихся между собой понятий непрерывного образования. Среди существующих определений можно выделить три основных направления [1].

1. *Образование на протяжении жизни* (lifelong learning, LLL). Данная концепция понятия непрерывного образования базируется на следующих принципах:

- обучение длиною в жизнь (lifelong learning), предполагает, что людям необходимо продолжать учиться, возобновлять свое обучение в течение всей жизни, и не только посредством неформальных (informal) методов, что делает каждый гражданин в любом случае (ежедневное обучение), но и путем неоднократного получения формального (formal) образования, обновления знаний, умений и навыков, присущих уже имеющемуся у человека уровню образования;

- образование шириною в жизнь (lifewide learning) охватывает всестороннее развитие личности, включающее как совершенствование профессиональных умений, так и освоение других сфер деятельности, обусловленных потребностями или личными интересами;

- самомотивация к образованию – осознанное стремление человека к расширению собственных знаний, что положительно отражается как на её общем интеллектуальном развитии, так и на способности занимать устойчивое положение в профессиональной среде.

2. *Образование взрослых* (adult education) отличается от обучения молодежи спецификой запросов и технологий. Взрослые слушатели, как правило, имеют опыт учебной и профессиональной деятельности, поэтому их интересы более прикладные и прагматичные. Такое обучение требует особой организации: оно проводится в сжатые сроки, нередко параллельно с работой, и характеризуется высокой мотивацией.

3. *Непрерывное профессиональное образование* (continuing vocational education and training) направлено на постоянное обновление знаний и навыков, необходимых для профессиональной деятельности. В значительной мере данное

понимание совпадает с концепцией дополнительного профессионального образования (ДПО), поскольку также включает регулярное повышение квалификации и профессиональную переподготовку. Однако принципиальное различие состоит в том, что ДПО, согласно официальному определению [2], связано с базовым уровнем образования (средним профессиональным или высшим) и реализуется через строго регламентированные программы. В отличие от этого, непрерывное профессиональное образование не ограничивается характером исходного образования и акцентирует внимание на постоянстве процесса профессионального развития.

Цифровые технологии в системе непрерывного обучения.

Современные тенденции цифровизации образования открывают перед образовательными организациями новые возможности для организации непрерывного обучения. Если раньше повышение квалификации носило преимущественно эпизодический и формальный характер, то сегодня цифровые технологии позволяют органично встроить образовательный процесс в повседневную профессиональную деятельность педагога [3,4].

К числу наиболее востребованных цифровых технологий в системе непрерывного образования относятся следующие.

1. *Системы управления обучением (LMS).* LMS (Learning Management Systems) представляет собой специализированную онлайн-платформу, предназначенную для создания, организации и контроля образовательного процесса. С помощью LMS администрация образовательной организации может разрабатывать курсы повышения квалификации, интегрировать мультимедийные материалы, организовывать тестирование и мониторинг результатов. Преимущество LMS заключается в возможности построения индивидуального образовательного курса и гибкого контроля освоения материала.

2. *Массовые открытые онлайн-курсы (МООС).* МООС стали важным элементом непрерывного образования во всем мире. Платформы Coursera, EdX, Udemu, «Открытое образование» предоставляют доступ к разнообразным кур-

сам, разработанным ведущими университетами. Использование МООС в образовательной организации позволяет персоналу не только повышать квалификацию, но и осваивать инновационные подходы в обучении, знакомиться с зарубежным опытом. Особенно востребованными становятся гибридные формы обучения, сочетающие электронные материалы с практическими заданиями и коллективными проектами.

3. *Интерактивные цифровые ресурсы.* Важным направлением является использование цифровых библиотек, образовательных баз данных, видео-лекций и подкастов. Такие ресурсы позволяют персоналу образовательной организации постоянно обновлять знания, следить за научными новинками и методическими разработками. Кроме того, они способствуют развитию самоорганизации и автономности педагога как обучающегося.

4. *Виртуальная и дополненная реальность (VR/AR).* VR/AR-технологии формируют новую парадигму профессионального обучения. Они позволяют моделировать ситуации, максимально приближенные к реальной практике. Виртуальные симуляторы создают безопасные условия для экспериментов, что особенно актуально для обучения сложным и рискованным видам деятельности.

5. *Искусственный интеллект и адаптивные системы обучения.* Искусственный интеллект постепенно интегрируется в образовательные платформы. Его возможности позволяют анализировать уровень знаний обучающегося и формировать индивидуальные маршруты обучения с прогнозированием успешности освоения программы.

Адаптивные системы обучения, основанные на ИИ, позволяют учитывать индивидуальные когнитивные особенности педагога и обеспечивать более эффективное усвоение материала.

6. *Социальные сети и профессиональные онлайн-сообщества.* Важным элементом цифровой среды являются социальные сети и профессиональные онлайн-сообщества педагогов. Они выполняют функцию неформального образования, позволяя делиться опытом, обмениваться методическими материалами и получать консультации коллег.

Таким образом, цифровые технологии формируют многоуровневую систему непрерывного обучения, включающую как формальные, так и неформальные каналы развития компетенций. Их комбинированное использование обеспечивает доступность, вариативность и гибкость образовательного процесса, делает обучение персонала образовательных организаций постоянным и встроенным в профессиональную практику.

Проблемы и перспективы применения цифровых технологий.

Несмотря на очевидные преимущества цифровых технологий в системе непрерывного обучения персонала образовательных организаций, их широкое внедрение сталкивается с рядом трудностей. Эти трудности можно классифицировать на технические, организационно-методические, кадровые и социально-психологические. В таблице 1 рассмотрены основные проблемы, с которыми могут столкнуться организация и, непосредственно, обучающиеся, а также пути их решения и дальнейшие перспективы [5; 6].

Таблица 1

Проблемы, пути решения и перспективы применения цифровых технологий в системе непрерывного обучения персонала образовательной организации

| Проблемы | Пути решения | Перспективы |
|---|--|---|
| Технические ограничения: слабый интернет в регионах, нехватка оборудования | Развитие инфраструктуры; государственные и региональные программы по оснащению школ и вузов; использование облачных сервисов | Равный доступ педагогов к цифровым ресурсам независимо от места проживания |
| Кадровые барьеры: низкая цифровая грамотность, недостаток IT-специалистов | Курсы повышения цифровой компетентности; наставничество; создание IT-служб внутри образовательных организаций | Повышение уровня цифровой культуры педагогов; формирование команды специалистов по сопровождению цифровизации |
| Социально-психологические факторы: сопротивление изменениям, цифровая усталость | Мотивация через карьерные стимулы и признание; оптимизация нагрузки | Повышение вовлеченности педагогов; формирование культуры непрерывного обучения |

| | | |
|---|--|---|
| Перегрузка информацией, трудности отбора ресурсов | Использование систем искусственного интеллекта и Big Data для персонализации; создание рекомендательных сервисов | Персонализированные траектории обучения, снижение когнитивной нагрузки |
| Ограниченная международная интеграция | Подключение к международным платформам (Coursera, EdX); участие в профессиональных онлайн-сообществах | Выход педагогов на международный уровень профессионального взаимодействия |

Таким образом, перспективы цифровизации непрерывного обучения персонала напрямую связаны с преодолением существующих барьеров. Уже сейчас цифровые технологии являются не просто инструментом, а основой для построения гибкой, адаптивной и устойчивой системы профессионального развития педагогов.

Выводы. В статье были рассмотрены теоретические основы концепции непрерывного образования, проанализированы ключевые цифровые инструменты и технологии (LMS, MOOC, мобильные приложения, VR/AR, искусственный интеллект).

В то же время выявлен ряд проблем, связанных с техническими ограничениями, недостатком методической базы, низким уровнем цифровой компетентности педагогов и социально-психологическими барьерами. Их преодоление возможно за счёт развития инфраструктуры, совершенствования методического обеспечения, формирования цифровой культуры и создания мотивационных условий для педагогов.

Перспективы цифровизации непрерывного обучения заключаются в интеграции технологий искусственного интеллекта и больших данных, развитии адаптивных ресурсов и формировании цифровых образовательных экосистем. Реализация этих направлений позволит выстроить систему профессионального развития педагогов, которая будет не только отвечать современным вызовам, но и станет стратегическим ресурсом устойчивого развития образовательных организаций.

Таким образом, цифровые технологии следует рассматривать не как вспомогательный инструмент, а как основу формирования новой модели непрерывного образования, ориентированной на потребности личности, общества и государства.

Список литературы

1. Зайцева О. Непрерывное образование: основные понятия и определения / О. Зайцева // Вестник ТГПУ. – 2009. – №7(85).
2. Приказ Минобразования России «Государственный образовательный стандарт дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки) федеральных государственных служащих» от 01.08.2000 №2370.
3. Ключевые операционные и маркетинговые аспекты обучения персонала в цифровой среде / А.Ж.Е. Махметова, И.М. Кублин, Н.В. Демьянченко [и др.] // Экономика устойчивого развития. – 2022. – №1(49). – С. 54–58. DOI 10.37124/20799136_2022_1_49_54. EDN NPBWSP
4. Колодезникова Ю.Ю. Цифровизация обучения персонала: новые технологии и проблемы их внедрения / Ю.Ю. Колодезникова // Гуманитарный научный журнал. – 2023. – №1–1. – С 30–39. EDN LEBFIV
5. Кабитова Е.М. Использование цифровых технологий в обучении персонала предприятий / Е.М. Кабитова // Молодежная неделя науки ИПМЭиТ: сборник трудов Всероссийской студенческой научно-учебной конференции (Санкт-Петербург, 02–04 декабря 2021 г.). – СПб.: Политех-Пресс, 2021. – С. 189–192. EDN WEGSWI
6. Борзенкова О.О. Систематизация подходов к повышению эффективности цифровых технологий в корпоративном обучении, относительно поколений персонала / О.О. Борзенкова // Инновации. Наука. Образование. – 2022. – №53. – С. 1409–1413. EDN ODRCJP
7. Ладыкова О.В. Концептуальные подходы к развитию профессиональной компетентности у сотрудников организации с использованием инновационных форм обучения / О.В. Ладыкова, Е.В. Сидорина, М.А. Сарычева // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – №61–1. – С. 372–376. EDN MIUJMD