



ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ НАУЧНЫЙ
ЭЛЕКТРОННЫЙ ЖУРНАЛ**

WWW.EPEJ.RU

**НАУЧНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАУКА**

**Педагогика и психология: вопросы
теории и практики**

МЕЖДУНАРОДНЫЙ НАУЧНЫЙ ЭЛЕКТРОННЫЙ ЖУРНАЛ

№ 3/2024

www.epej.ru

Нижний Новгород, 2024

УДК 37

ББК 74

П24

Международный научный электронный журнал «Педагогика и психология: вопросы теории и практики», Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука» - № 3 - 2024. – 37 с.

ISSN 2686-8822

Статьи журнала содержат информацию, где обсуждаются наиболее актуальные проблемы современной педагогики и психологии, и результаты фундаментальных исследований в различных областях педагогики, образования и психологии.

Журнал адресован работникам сферы образования, учителям, преподавателям, психологам, разрабатывающим стратегические направления развития современной педагогической и психологической науки ученым, аспирантам, соискателям, магистрантам, преподавателям-практикам, студентам.

Все включенные в журнал статьи прошли научное рецензирование и опубликованы в том виде, в котором они были представлены авторами. За содержание статей ответственность несут авторы.

Электронная версия журнала находится в свободном доступе на сайте www.epej.ru

УДК 37

ББК 74

Редакционная коллегия:

Главный редактор – **Кузьменко Наталья Ивановна** — кандидат педагогических наук доцент, преподаватель ГБПОУ «Магнитогорский педагогический колледж»

Редакционный совет:

1. **Ежкова Нина Сергеевна** — доктор педагогических наук, доцент, Профессор кафедры психологии и педагогики. ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н.Толстого»

2. **Агеев Валентин Васильевич** — профессор, к.психол.н., университет Кайнар, Алматы

3. **Куликова Татьяна Ивановна** — кандидат психологических наук, доцент, Тульский государственный педагогический университет им Л.Н. Толстого

4. **Лебедева Ирэна Валерьевна** — кандидат социологических наук, доцент, Доцент кафедры гуманитарных дисциплин и английского языка КИМРТ (Каспийского института морского и речного транспорта) имени генерал-адмирала Фёдора Матвеевича Апраксина.

5. **Малушко Елена Юрьевна** — кандидат педагогических наук, доцент, ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

6. **Молчанова Елена Владимировна** — кандидат педагогических наук, доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Тихорецке (Краснодарский край)

7. **Шалагинова Ксения Сергеевна** – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии и педагогики Тульского государственного педагогического университета им. Л.Н. Толстого, педагог-психолог Центра образования № 4, г. Тула

8. **Шмелёв Степан Викторович** — главный редактор, кандидат педагогических наук, доцент кафедры Физиологии и безопасности жизнедеятельности человека, ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина», директор средней общеобразовательной школы №3, г. Нижний Новгород

Материалы печатаются с оригиналов, поданных в оргкомитет, ответственность за достоверность информации несут авторы статей

© НОО Профессиональная наука, 2015-2024

Оглавление

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ, ИСТОРИЯ ПСИХОЛОГИИ 6

Булыкина А.С. Сравнительный анализ теории двухфакторной мотивации и теории потребностей: подходы, основные положения и практическое значение 6

ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ОБУЧЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ..... 15

Mukusheva G.R., Mukushev A.A. Digitalization of education. Why is it important?..... 15

ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ 19

Жираншина С.Г. Организация неформальной занятости студентов среднего профессионального образования с учетом контекстных семейных и территориальных факторов 19

ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 23

Андрух Н.В., Милюгина Е.Г. Музыкальная культура народов России как педагогический ресурс духовно-нравственного воспитания школьников: на примере знакомства с историей инструмента варган 23

Шелиспанская Э.В., Семенихина С.А. Развития навыков саморегуляции у детей 6-7 лет с помощью игровых упражнений с материалами для рисования 30

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ, ИСТОРИЯ ПСИХОЛОГИИ

УДК 37

Булыкина А.С. Сравнительный анализ теории двухфакторной мотивации и теории потребностей: подходы, основные положения и практическое значение

Comparative analysis of the theory of two-factor motivation and the theory of needs: approaches, basic provisions and practical significance

Булыкина Анна Сергеевна

Студент, МАДИ (Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет),

Научный руководитель: **Трушкова Светлана Викторовна**,

МАДИ (Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет), доцент, кандидат психологических наук

Bulykina Anna Sergeevna

Student, MADI (Moscow Automobile and Road State Technical University),

Scientific supervisor: Trushkova Svetlana Viktorovna,

MADI (Moscow Automobile and Road State Technical University), Associate Professor, Candidate of Psychological Sciences

Аннотация. В условиях усиливающейся конкуренции и растущей значимости вовлеченности сотрудников проблема мотивации персонала выходит на первый план как ключевой фактор в управлении человеческими ресурсами. В данной статье проведен сравнительный анализ двух основополагающих теорий мотивации: модели двухфакторной мотивации Фредерика Герцберга и теории потребностей Дэвида Макклелланда, каждая из которых раскрывает мотивационные аспекты с разных точек зрения. Результаты продемонстрировали, что, в то время как теория Герцберга ориентирована на создание стабильной рабочей среды посредством гигиенических и мотивирующих факторов, теория Макклелланда акцентирует внимание на персонализированном подходе, выделяя потребности в достижении, власти и аффилиации.

Ключевые слова: мотивация, персонал, цели, эффективность, удовлетворенность.

Abstract. In the context of increasing competition and the growing importance of employee engagement, the problem of personnel motivation comes to the fore as a key factor in human resource management. This article provides a comparative analysis of two fundamental theories of motivation: Frederick Herzberg's two-factor motivation model and David McClelland's theory of needs, each of which reveals motivational aspects from different points of view. The results demonstrated that while Herzberg's theory is focused on creating a stable working environment through hygiene and motivating factors, McClelland's theory emphasizes a personalized approach, highlighting the needs for achievement, power and affiliation.

Keywords: motivation, personnel, goals, efficiency, satisfaction.

Рецензент: Кулаченко Марина Петровна - кандидат педагогических наук,
доцент, доцент кафедры психологии и педагогики.
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И. С. Тургенева»

Введение

Проблема мотивации персонала неизменно остаётся в центре внимания исследователей и специалистов по управлению кадрами. Одна из причин — постоянно растущая конкуренция, что обуславливает необходимость уделять особое внимание вовлеченности работников. Ведь без искреннего интереса со стороны сотрудников их участие остаётся на уровне простого исполнения обязанностей, тогда как подлинная внутренняя мотивация способна вывести их к желаемым целям [1, 3]. Мотивация персонала является не только индикатором эффективности работы каждого отдельного сотрудника. Её можно рассматривать также как фактор, определяющий целостные настроения в коллективе, которые, в свою очередь, влияют на сплочённость и адаптивность команды в условиях внешних вызовов. Именно мотивированный коллектив способен достигать значимых целей, опираясь на сильный командный дух. В сложившихся условиях понятие мотивации приобретает решающее значение в сфере управления персоналом, а понимание её многогранных аспектов — становится необходимым элементом стратегий, направленных на повышение производительности и эффективности труда. Важно помнить: действенное руководство невозможно без всестороннего анализа факторов, которые, по сути, подпитывают энтузиазм сотрудников и пробуждают стремление достигать поставленных целей, открывая перед ними новые перспективы и направления [2].

Проведенный анализ двух известных подходов к мотивации, разработанных Фредериком Герцбергом и Дэвидом Макклелландом, показывает различия в их интерпретациях мотивирующих факторов человеческой деятельности. Оба исследователя предложили уникальные объяснения того, как внутренние и внешние факторы способны побуждать сотрудников к эффективной работе.

Были проанализированы публикации, найденные в основных научных базах данных, таких как ELibrary, Scopus и Web of Science. При поиске использовались такие ключевые слова, как «мотивация персонала», «теория Герцберга», «теория Макклелланда», «гигиенические факторы», «внутренняя мотивация», «потребность во власти» и «аффиляция», что позволило сфокусироваться на публикациях, наиболее полно раскрывающих предмет исследования.

В своей двухфакторной теории мотивации Герцберг выделяет два типа факторов, лежащих в основе удовлетворенности сотрудников на рабочем месте: это гигиенические факторы и мотиваторы. Однако только мотиваторы оказывают прямое влияние на рост вовлеченности и личностного развития сотрудников, тогда как гигиенические элементы решают задачу, скорее, поддерживающую — обеспечивают

8

базовый уровень удовлетворенности. Мотиваторы, которые выделяет Герцберг, направлены на пробуждение внутренних стимулов сотрудников, тем самым усиливая их вовлечённость и способствуя развитию. В их числе особое место занимает признание заслуг, которое повышает самооценку и мотивирует на достижение новых целей, а также возможность достигать значимых результатов в своей деятельности, что вызывает ощущение удовлетворённости. Содержательная и увлекательная работа вдохновляет сотрудников на раскрытие своего потенциала, а доверие к принятию решений подчёркивает важность их роли в общей системе. Не менее значимыми являются перспективы карьерного продвижения и профессионального роста. Возможность обучения и овладения новыми навыками стимулирует долгосрочную приверженность компании и побуждает к постоянному самосовершенствованию. Когда гигиенические условия (такие как заработная плата, политика организации, трудовая безопасность и комфорт) соответствуют потребностям, у сотрудников формируется нейтральное отношение к работе; но стоит этим условиям ухудшиться, и они превращаются в источники раздражения, способного привести к неудовлетворенности и утрате приверженности компании. Следовательно, хотя гигиенические факторы создают стабильную и приемлемую среду для выполнения обязанностей, они не могут стимулировать сотрудников к самореализации. Рассмотрим, к примеру, заработную плату: важно, чтобы сотрудники воспринимали её как справедливую, поскольку недостаток справедливости легко вызывает неудовлетворенность. Однако даже значительное вознаграждение редко становится стимулом к достижениям, ведь само по себе оно не придаёт работе смысла. Безусловно, ощущение безопасности также играет роль: если сотрудник чувствует себя защищённым, как физически, так и психологически, это создаёт внутреннюю стабильность. Важно упомянуть и условия труда. Когда компания обеспечивает удобные, соответствующие задачам рабочие помещения, сотрудники получают базовый комфорт, предотвращающий недовольство. Однако подобная среда не вызывает у них внутреннего желания к развитию. Важна также организационная политика: её прозрачность и справедливость приносят ощущение устойчивости, а выбранный стиль управления, будь то демократичный или, напротив, иерархический, значительно влияет на доверие сотрудников к компании. Эти аспекты позволяют избежать стресса и формируют минимально необходимый уровень удовлетворенности, но, несмотря на это, они не делают работу по-настоящему значимой, не вдохновляют сотрудников на личностное и профессиональное развитие [2, 6, 9].

Макклелланд предложил в своей теории мотивации иной подход к пониманию факторов, которые побуждают сотрудников к активности. В отличие от модели Герцберга, где мотивационные факторы чётко делятся на внешние и внутренние, подход Макклелланда сосредоточен на трёх универсальных потребностях, влияющих на поведение работников и адаптируемых к индивидуальным чертам личности. Эта триада, включающая стремление к достижению, потребность во власти и желание аффиляции, формирует основу личного мотивационного профиля каждого сотрудника. Следует отметить, что уникальное сочетание этих потребностей определяет, как человек работает и какие у него предпочтения в рабочих задачах [5]. Стремление к достижению, в частности, становится доминирующим мотиватором для тех, кто нацелен на высокие результаты и качество в выполнении обязанностей. Люди, движимые этим мотивом, ориентированы на успех и отличаются амбициозностью; они стремятся к постоянному самосовершенствованию, предпочитают сложные задачи, в которых можно раскрыть потенциал, утвердить профессионализм и достичь чётко измеримых целей. Для таких сотрудников работа — не просто череда обязанностей. Это площадка для проявления профессионализма, шанс продемонстрировать способности в решении сложных задач и достичь значительных результатов. Им важно не просто выполнять порученные функции, но стремиться к высокому уровню мастерства, что позволяет удовлетворять их внутреннюю потребность в признании и демонстрации компетентности. Ещё одним основополагающим элементом мотивации является потребность во власти [7]. Однако она выходит за рамки простой жажды контроля над другими; скорее, это стремление взять на себя лидерскую роль, проявить влияние и получить ответственность. Мотивированные этим фактором сотрудники находят вдохновение в возможности координировать команду, управлять процессами и принимать стратегические решения. Они предпочитают ситуации, где могут применить свои лидерские качества и добиться признания их значимости, получая удовлетворение от того, что их влияние и вклад высоко ценятся коллективом. Чувство влияния на происходящее, способность направлять процессы, вдохновлять и руководить — всё это составляет базис их внутренней мотивации. Третья ключевая потребность — аффиляция, выражающая стремление к принятию и признанию в коллективе, представляет особую значимость для людей, для которых важны глубокие социальные связи. Они стремятся быть частью единого коллектива, ощущать поддержку окружения, налаживать и укреплять взаимодействия. Для таких сотрудников работа ценна не только через призму задач. Им особенно важно сохранять атмосферу взаимного доверия и сотрудничества.

10

Продуктивные отношения с коллегами и тёплая рабочая обстановка дают им не просто радость, но и создают необходимое условие для эффективной деятельности [10].

Чтобы лучше понять различия в подходах к мотивации, предложенные Герцбергом и Макклелландом, важно обратить внимание на их принципиальные особенности. Каждая из этих теорий освещает вопросы мотивации под уникальным углом и предлагает разные структурные модели для анализа факторов, влияющих на мотивацию. Обратимся к таблице, которая демонстрирует ключевые отличия между двухфакторной теорией мотивации Герцберга и теорией потребностей, предложенной Макклелландом (таблица 1) [8].

Таблица 1

Сравнительные характеристики концепций мотивации, разработанных Герцбергом и Макклелландом

Критерий	Теория двухфакторной мотивации Герцберга	Теория потребностей Макклелланда
Сильная сторона подхода	Ясное разделение факторов, определяющих степень удовлетворённости или, напротив, неудовлетворённости, предоставляет возможность не только целенаправленно устранять причины негативного восприятия, но и, что не менее важно, укреплять внутренние стимулы к активности	Учёт индивидуальных потребностей, включая стремление к достижениям, влиянию и причастности, позволяет гибко адаптировать мотивацию под конкретного сотрудника или группу, обеспечивая персонализированный подход
Сущность подхода	Два типа факторов: гигиенические и мотивирующие	Три ключевые потребности: достижение, власть и аффилиация
Тип факторов	Строго выделенные группы (гигиенические и мотиваторы)	Гибкость потребностей, зависящая от особенностей личности
Цель гигиенических факторов	Фокус на устранении неудовлетворённости	Не рассматривает неудовлетворённость отдельно
Цель мотиваторов	Удовлетворение внутренних потребностей	Включение потребностей в общую структуру
Потребность в достижении	Частично входит в мотиваторы	Главная потребность, направленная на результат
Потребность во власти	Лидерство как категория отсутствует	Лидерство и влияние как мотивационные факторы
Потребность в аффилиации	Нет отдельного элемента социального взаимодействия	Включает стремление к признанию и взаимодействию

Критерий	Теория двухфакторной мотивации Герцберга	Теория потребностей Макклелланда
Применимость	Контекст организации и улучшение условий труда	Ориентация на индивидуальные потребности
Подход к мотивации	Двухуровневый подход: устранение недовольства и рост удовлетворённости	Индивидуализация с акцентом на личные предпочтения
Сферы применения	Стабильность среды и комфортные условия	Лидерство, продвижение и поддержка командных ценностей
Стабильность факторов	Универсальные и устойчивые факторы	Зависимость от индивидуальных черт, адаптируемость

Анализируя различия между моделью Герцберга и теорией потребностей Макклелланда, можно отметить их уникальные особенности и понять, в каких условиях каждая из них демонстрирует наибольшую эффективность. Основной акцент в подходе Герцберга сделан на разделении факторов на гигиенические и мотивирующие, что придает модели логическую простоту и делает ее легко применимой. Она оказывается особенно действенной в создании предсказуемой рабочей атмосферы, где устранение недовольства становится первостепенной задачей. Гигиенические факторы — такие как уровень оплаты труда и условия работы — помогают избежать негативного восприятия среды, но не способны пробудить глубокую заинтересованность или стремление к высоким достижениям. Их главная роль — обеспечение стабильности и формирование комфортной основы для выполнения задач. Однако в ситуациях, когда необходимо стимулировать профессиональный рост или внутреннее вдохновение сотрудников, одних лишь гигиенических мер явно недостаточно. В условиях, где ключевая задача организаций — минимизировать текучесть кадров и обеспечить стабильный уровень удовлетворенности сотрудников, подход Герцберга оказывается действенным. Его акцент на устранении причин недовольства и создании базовых условий труда способствует поддержанию комфортной рабочей атмосферы. Тем не менее, в быстро меняющейся и инновационной среде, где от сотрудников требуется проявление инициативы, креативность и высокая вовлеченность, данный метод демонстрирует свои ограничения. Теория Макклелланда, напротив, выделяется своей адаптивностью, позволяя учитывать индивидуальные особенности мотивации сотрудников. Такой подход делает возможным развитие уникальных стремлений, характерных для каждого работника. Потребности в достижении, влиянии и принадлежности отражают широкий спектр личных мотивов, которые значительно отличаются в зависимости от профессиональных амбиций и личных качеств. Эта гибкость позволяет эффективно

подстраивать мотивационные стратегии под конкретные ситуации, что делает теорию Макклелланда особенно актуальной в условиях, требующих разнообразных подходов к стимулированию сотрудников. Данный подход особенно эффективен в корпоративной среде, где ценятся инициативность, стремление к лидерству и профессиональный рост. В условиях высокой конкуренции, характерной для стартапов или инновационных проектов, ключевую роль играет удовлетворение потребностей сотрудников в достижении целей и влиянии, что позволяет компаниям добиваться значительных результатов. Однако индивидуализация мотивации, являющаяся сильной стороной теории, создает и определенные трудности. Для её реализации требуется углубленный анализ мотивационных факторов каждого сотрудника, что предполагает существенные временные и ресурсные затраты со стороны управленцев. В традиционно организованных структурах, где управление основывается на стандартизированных процессах, внедрение данного подхода сталкивается с определёнными барьерами. Эти процессы нередко оказываются недостаточно гибкими, чтобы удовлетворить потребности работников в карьерном росте и реализации лидерских амбиций. Организации, стремящиеся сохранить высокую вовлеченность и удовлетворенность персонала, сталкиваются с необходимостью пересмотра существующих методик управления и внедрения адаптивных стратегий, ориентированных на индивидуальные мотивационные особенности сотрудников.

Выводы

Проведенный анализ свидетельствует о том, что система мотивации является целенаправленной и сложной моделью, опирающейся на всесторонний учет изменяющихся потребностей сотрудников как в материальной, так и в нематериальной сферах. В её основе лежит адаптивное применение стимулов, которые соответствуют актуальным запросам работников и формируют у них устойчивое стремление к достижению высоких результатов в рамках существующей организационной культуры. Это делает систему многоуровневой и динамичной, где взаимосвязь её элементов позволяет эффективно реагировать на изменяющиеся условия и повышать производительность за счёт адресных мер, способных удовлетворить как текущие, так и перспективные запросы персонала. С точки зрения теории управления и экономической науки, подобная модель является важным инструментом для обеспечения устойчивости и результативности командной деятельности. Практическая ценность исследования заключается в предоставлении руководителям и специалистам по управлению персоналом рекомендаций, которые ориентируют на создание

мотивационных программ, учитывающих индивидуальные особенности сотрудников. Такой подход способствует укреплению их вовлечённости и росту эффективности работы, что в конечном итоге усиливает общие производственные показатели организации.

Несмотря на достигнутый прогресс, остаются нерешённые вопросы, требующие углублённого анализа. Одним из них является исследование изменений мотивационных потребностей сотрудников, которые зависят от таких факторов, как накопленный профессиональный опыт, личностные особенности, культурные нормы и влияние макроэкономических условий. Также важным направлением является разработка целостной мотивационной модели, объединяющей разнородные подходы и концепции. Особую перспективу представляет интеграция гигиенических факторов с персонализированными потребностями, что позволит создать более универсальные и адаптивные мотивационные механизмы, соответствующие требованиям современного организационного управления.

Библиографический список

1. Киселев, А. А. Система мотивации как научная категория экономической теории и теории управления организациями / А. А. Киселев // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – № 10-1(56). – С. 168-174. – DOI: 10.24411/2411-0450-2019-11239.
2. Макарова, И. В. Мотивационный менеджмент: классические подходы и современные теории мотивации / И. В. Макарова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2023. – № 2(96). – С. 241-245. – DOI: 10.24412/2411-0450-2023-2-241-245.
3. Старков, Е. А. Основные теории мотивации и их значение для управления персоналом / Е. А. Старков // Наука XXI века: актуальные направления развития. – 2023. – № 2-1. – С. 110-113. – DOI: 10.46554/ScienceXXI-2023.09-2.1-pp.110.
4. Щеголева, Т. В., Лубянская, Э. Б., Азанова, В. А. Содержательные теории мотивации: сравнительная характеристика и анализ / Т. В. Щеголева, Э. Б. Лубянская, В. А. Азанова // Цифровая и отраслевая экономика. – 2022. – № 2(27). – С. 41-47. – EDN OBIRCN.
5. Baptista, J. A., Formigoni, A., Silva, S., Stettiner, C., Novais, R. Analysis of the Theory of Acquired Needs from McClelland as a Means of Work Satisfaction // Timor Leste Journal of Business and Management. – 2021. – Vol. 3, No. 2. – P. 54-59. – DOI: 10.51703/bm.v3i2.48.

6. Coco, L.K., Heidler, P., Fischer, H.A., Albanese, V., Marzo, R.R., Kozon, V. When the Going Gets Challenging—Motivational Theories as a Driver for Workplace Health Promotion, Employees Well-Being and Quality of Life // *Behav. Sci.* – 2023. – Vol. 13. – P. 898. – <https://doi.org/10.3390/bs13110898>
7. Fideles de Oliveira, D., Balbino, C. M., Ribeiro, C. B., Ramos, R. M. de O., Sepp, V. J. Frederick Herzberg and the Theory of the Two Factors in the contribution to the prevention of absenteeism at work // *Cuadernos de Educación y Desarrollo.* – 2023. – Vol. 15, No. 12. – P. 17557–17569. – DOI: 10.55905/cuadv15n12-131
8. Košičiarová, I., Kádeková, Z., Štarchoň, P. Leadership and Motivation as Important Aspects of the International Company's Corporate Culture // *Sustainability.* – 2021. – Vol. 13. – P. 3916. – <https://doi.org/10.3390/su13073916>
9. Lee, B., Lee, C., Choi, I., Kim, J. Analyzing Determinants of Job Satisfaction Based on Two-Factor Theory // *Sustainability.* – 2022. – Vol. 14. – P. 12557. – <https://doi.org/10.3390/su141912557>
10. Vo, T.T.D., Tuliao, K.V., Chen, C.-W. Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions // *Behav. Sci.* – 2022. – Vol. 12. – P. 49. – <https://doi.org/10.3390/bs12020049>

ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ОБУЧЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ

UDC 37

Mukusheva G.R., Mukushev A.A. Digitalization of education. Why is it important?

Mukusheva G.R.,

PhD, Associate Professor,
Department of Foreign and Russian
Languages.

Mukushev A.A.,

student; group BT-22-4, Karaganda
Kazpotrebsoyuz University
Karaganda, Kazakhstan

***Abstract.** The article is devoted to the process of digitalization of higher education in Kazakhstan, the importance of this process, and examines the advantages and disadvantages of using e-learning in the distance learning system at a university.*

***Keywords:** digitalization, digital education system, e-learning, distance learning, digital tools, mobile learning, advantages, disadvantages.*

Рецензент: Кулаченко Марина Петровна - кандидат педагогических наук,
доцент, доцент кафедры психологии и педагогики.
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И. С. Тургенева»

The transition to distance learning technologies has shown excellent results in the field of education, and educational institutions are not going to abandon this format. Why is digitalization important and how is it useful for students? To answer this question, the scientific research of the following scientists was used such as Satunina A.E. E-learning: pros and cons; Budanov V.G. New technostructure of digital life - prospects and risks; Dubrovsky D.I. Electronic culture. Who is against? Tulchinsky G.L. Digital transformation of education: challenges to higher education; and some information from the internet. [1,2,3,4,5].

According to the definition of UNESCO experts, e-learning is learning using the Internet and multimedia. But even a clear definition does not eliminate the constant confusion between the concepts of "e-learning" and "distance learning". At the same time, they are similar in some of their features, but different in essence.

In distance learning, the key role is played by the fact that the educational materials are transferred from the teacher to the student using communication tools, i.e. without the need

for personal contact. But the tool for ensuring the transfer can be anything: e-mail, the Internet, and even television. The essence of distance learning is the ability to study at a distance.

In e-learning, the main characteristic is the use of various multimedia formats, such as video, audio, interactive tests and simulators, gadgets, etc. However, it does not necessarily take place at a distance - e-learning also includes face-to-face courses using the types of educational materials described above.

We can say that distance learning is a form of learning, and e-learning is a methodology. At the same time, the combination of distance learning via the Internet and interactive multimedia formats of e-learning turns a regular course into an effective way of acquiring new knowledge and skills. Therefore, further we will consider e-learning in the context of learning using - distance learning systems.

E-learning is a young and promising way of transferring knowledge, so first of all, you need to decide whether it is right for you. To simplify the task, we have highlighted the main pros and cons of its use.

Pros of e-learning

- 1) First of all the greater freedom of access - the student has the opportunity to access e-courses via the Internet from any place where there is access to the global information network.
- 2) Competent, high-quality education - courses are created with the participation of a whole team of specialists, which makes e-Learning mature and high-quality training.
- 3) Lower prices for training delivery - in e-learning, the process of delivering education includes only the exchange of information via the Internet without the student's costs for the purchase of educational and methodological literature.
- 4) The ability to divide the content of the e-course into modules - small blocks of information make the study of the subject more flexible and simplify the search for the necessary materials.
- 5) Flexibility of training - the student chooses the duration and sequence of studying the materials himself, completely adapting the entire learning process to his capabilities and needs.
- 6) Opportunity for on-the-job training – students have the opportunity to receive education without interruption from work (if any), as well as at home, on the go using the mobile Internet.
- 7) Opportunity to develop with the times – e-course users: both teachers and students develop their skills and knowledge following the latest modern technologies and

standards. E-courses also allow you to update training materials in a timely and efficient manner.

- 8) The ability to define criteria for assessing knowledge - in e-learning it is possible to set clear criteria by which the knowledge acquired by the student during the learning process is evaluated.

To sum up, we come to the conclusion that e-learning using distance learning systems significantly expands the possibilities of distance learning, both in terms of improving the quality and increasing the variety of possible courses. Everything is limited by technical complexity, practical requirements and the approach of the course author to its creation. Despite the fact that e-learning is already actively used throughout the world and in many areas of education, it has great prospects for development

Currently, digitalization is a global trend. In the Republic of Kazakhstan, this area is enshrined in the State "Digital Kazakhstan" program [5]. In higher education, digitalization has great potential, as it is the further development of digital technologies taking into account the following trends:

1. Increased student enrollment [6], which should have a positive impact on the country's economy.
2. Accessibility of education for working students and those who do not have the opportunity for full-time education.
3. Implementation of the basic principles of the Bologna education system, i.e. independent choice of courses and disciplines by the student.
4. Students having skills in using the Internet, databases, cloud and other resources.
5. Employers' demand for university graduates with skills in using information and communication technologies.

Taking these trends into account, the Boston Consulting Group, a management consulting firm with a division in Astana, recommends three basic principles for universities: a) digital education and research; b) strategy and partnerships; c) infrastructure and campus. Digitalization should be an integral part of the university infrastructure. It is important to have a convenient technological environment for research activities, digital labs, widespread easy and fast access to Wi-Fi, wireless labs, and widespread easy and fast access to Wi-Fi, wireless charging stations, data centers, smart and green buildings.

References

1. Satunina A.E. E-learning: pros and cons // Modern problems of science and education. - 2006. - No. 1; URL: <https://science-education.ru/ru> ...
2. Budanov V.G. New technostructure of digital life - prospects and risks of transformations of the anthroposphere. Philosophical sciences. 2016. Issue. 6, pp. 47-55.
3. Dubrovsky D.I. Electronic culture. Who is against? Philosophical sciences. 2017. Issue. 2, pp. 50-57.
4. Tulchinsky G.L. Digital transformation of education: challenges to higher education. Philosophical sciences. 2017. Issue. 6, pp. 121-136.
5. State program "Digital Kazakhstan". Resolution of the Government of Kazakhstan dated December 12, 2017 No. 827.
6. Chernyavsky A.I. Automated system for completing a course project. Kazakh Agrotechnical University named after S.Seifullin. Center for Distance Learning Technologies. - Astana, 2013.
7. <https://antitreningi.ru/info/sdo/e-learning/>

ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 37.01:001.895

Жираншина С.Г. Организация неформальной занятости студентов среднего профессионального образования с учетом контекстных семейных и территориальных факторов

Organization of informal employment of students of secondary vocational education, taking into account contextual family and territorial factors

Жираншина Светлана Григорьевна,

Магистрант
ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет»
Zhiranshina Svetlana Grigoryevna,
Master's student of the
South Ural State University
of Humanities and Pedagogy

***Аннотация.** В статье раскрыта сущность понятия «неформальная занятость» применительно к учреждениям среднего профессионального образования. Выделены основные направления неформальной занятости студентов организаций среднего профессионального образования.*

***Ключевые слова:** студент; неформальная деятельность; среднее профессиональное образование (СПО).*

***Abstract.** The article reveals the essence of the concept of "informal employment" applied to institutions of secondary vocational education. The main directions of informal employment of students of secondary vocational education organizations are highlighted.*

***Keywords:** student; informal activity; secondary vocational education (SPO).*

Рецензент: Кулаченко Марина Петровна - кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры психологии и педагогики. ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И. С. Тургенева»

Последние десятилетия охарактеризовались в мире изменением форм занятости в пользу увеличения доли ее неформальной составляющей. Россия, к сожалению, не является исключением ни в плане существования самого феномена неформальной занятости, ни в части ее множественных характеристик и определений.

Несмотря на то, что данное явление существует достаточно давно, единого определения того, что же следует понимать под неформальной экономической деятельностью и неформальной занятостью не существует до сих пор, также как до сих пор не выработано и единого взгляда на причины возникновения этого явления и на то, какую окраску оно имеет в большей степени для общества и экономики, отрицательную или положительную.

В рамках написания магистерской диссертации мы будем понимать под неформальной занятостью трудовые отношения между работником и работодателем, основанные только на личной договоренности, то есть неоформленные официально.

Не смотря на многообразие существующих определений, все современные исследования неформальной занятости подчеркивают то, что она не влечет за собой возникновения прав на трудовые и социальные гарантии, которые установлены национальными законодательствами и регулирующими документами.

Данная тема актуальна в нашей стране уже очень много лет, рыночные реформы 1990-х годов не обошли стороной все сферы жизни, и рынок труда не стал здесь исключением. В то время были сняты многие запреты и ограничения, например, на безработицу, на совместительство, на дополнительную занятость, что свою очередь привело к большой динамичности и гибкости сферы занятости. Вместе с тем, государство еще в те годы не обращало особого внимания на нарушения прав работников, низкие размеры заработной платы, задержки ее выплаты и ухудшение условий труда. Все это в результате вызвало рост теневых процессов на рынке труда, таких как подработка в рабочее время с использованием имущества предприятия, неполная и фиктивная занятость и многое другое [1].

Результатом данных процессов стало увеличение неформальной занятости, не оформленной письменным трудовым договором, который признавали бы обе стороны. То есть люди работают, но это нигде не зафиксировано, нет никаких договоров или контрактов с работодателем.

Хотя в современной жизни проблемы неформальной занятости являются объектом пристального внимания специалистов, они до сих пор недостаточно научно проработаны.

В данный момент, по прошествии многих лет, феномен неформальной занятости в нашей стране также актуален, постоянные кризисные явления в стране, высокий уровень инфляции и налоги заставляют людей искать дополнительный заработок или работать на себя, не оформляя при этом официального статуса

предпринимателя, чтобы поддерживать нормальный уровень материального состояния.

Несмотря на рост числа работ, посвященных исследованию неформальной занятости на российском рынке труда, ее анализ далеко не исчерпан. Понять логику появления и распространения неформальной занятости на рынке труда, а также ее роль при становлении рыночных отношений между работодателем и работником – весьма непростая и достаточно актуальная научная задача [4].

Одной из социальных групп, наиболее часто практикующих неформальную занятость, является студенческая молодежь. Для этого существует много причин, главными из которых является сложность в поиске официальной работы людям, которые еще не получили образование и не имеют опыта работы, а также нежелание работодателей оформлять студента на работу официально, так как в данном случае он будет вынужден отпускать его в оплачиваемые учебные отпуска по первому требованию.

В свою очередь студенты имеют желание работать, чтобы обеспечить себе какой-то материальный достаток и получить опыт работы. Поэтому данная социальная группа наиболее часто встречается среди неформально занятых, а исследование неформальной занятости у данной группы очень интересно и актуально [3].

Цель исследования: теоретически обосновать проблему организации неформальной занятости студентов среднего профессионального образования и разработать программу неформальной занятости студентов среднего профессионального образования с учетом контекстных семейных и территориальных факторов на базе ГБПОУ «Челябинский профессиональный колледж».

В статье на основе обобщения существующих определений категории «неформальная занятость» в профессиональной образовательной организации сформулировано следующее определение. Неформальная занятость - официально незарегистрированная трудовая деятельность, которая предполагает отсутствие юридического оформления отношений найма или факта самостоятельного обеспечения работой. Чаще всего неформальная занятость выступает как работа по устной договоренности у юридических или физических лиц либо как незарегистрированное предпринимательство. Такое толкование позволяет в дальнейшем использовать определения "неформальная", "незарегистрированная", "неоформленная" занятость как синонимичные [2]. В диссертационном исследовании была разработана модель организации неформальной занятости

студентов среднего профессионального образования с учетом контекстных семейных и территориальных факторов, которая включает следующие основные этапы: аналитико-диагностический этап; проектировочный этап научно-методического сопровождения инновационного образовательного процесса; внедренческий (реализационный) этап; контрольно-оценочный этап.

Библиографический список

1. Ногина А.А. Совершенствование аспектов воспитательной деятельности в педагогическом вузе: монография / А.А. Ногина. - Челябинск: АО «Библиотека А. Миллера», 2022. - 268 с. - (Научная мысль). - ISBN 978-5-93162-657-4. - Текст: непосредственный
2. Ногина А.А., Активизация самостоятельной деятельности студентов в системе среднего профессионального образования / А.А. Ногина // В сборнике: Профессиональное образование: методология, технологии практика, Сборник научных статей. – 2022. - С. 127-129
3. Ногина А.А. Модульно-компетентностный подход в современном профессиональном образовании / А.А. Ногина. – В сборнике: Профессия, что всем дает начало: роль педагога и современном образовании. Сборник материалов III Международной педагогической конференции. Челябинск: АО «Библиотека А. Миллера», 2023. – 239-241 с.
4. Ногина А.А., Особенности организации обучения на основе использования дистанционных технологий / М.В. Кожевников, И.В. Лапчинская, В.В. Камнева, А.А. Ногина // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: гуманитарные науки. – 2023. - С. 103-107

ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УДК 37

Андрух Н.В., Милюгина Е.Г. Музыкальная культура народов России как педагогический ресурс духовно-нравственного воспитания школьников: на примере знакомства с историей инструмента варган

Musical culture of the peoples of Russia as a pedagogical resource for spiritual and moral education of schoolchildren: on the example of acquaintance with the history of the instrument jaw harp

Андрух Н.В.,

магистрант 2 курса ИПОСТ.

Научный руководитель: **Милюгина Елена Георгиевна,**

доктор филологических наук, доцент, профессор кафедры русского языка с методикой начального обучения, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», Тверь, Россия

Andruk N.V.,

2nd year master's student at IPOST.

Supervisor: Milyugina Elena Georgievna,

Doctor of Philology, Associate Professor, Professor of the Department of Russian Language with Methods of Primary Education, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Tver State University", Tver, Russia

Аннотация. В статье авторы рассматривают вопрос музыкальной культуры народов России как педагогический ресурс духовно-нравственного воспитания школьников.

Ключевые слова: музыкальная культура, Духовно – нравственное воспитание, варган.

Abstract. In the article, the authors consider the issue of musical culture of the peoples of Russia as a pedagogical resource for the spiritual and moral education of schoolchildren.

Keywords: musical culture, spiritual and moral education, jaw harp.

Рецензент: Кулаченко Марина Петровна - кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры психологии и педагогики. ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И. С. Тургенева»

Духовно – нравственное воспитание младших школьников неразрывно связано с формированием национально-культурной идентичности, так как, согласно с О.В. Батяшиной, «...духовно-нравственное воспитание младших школьников включает в себя формирование духовно-нравственных представлений, развитие духовно-

нравственной эмпатии, нравственную оценку жизненных ситуаций, развитие потребности жить в соответствии с духовно-нравственными ценностями» [2, 17].

Вопрос сохранения исторического и культурного наследия народов России, взаимообогащения культур является очень актуальным. В Концепции внешней политики Российской Федерации говорится о том, что сохранение исторического и культурного наследия многонационального народа Российской Федерации поставлено в ранг стратегической задачи и отражено в Концепции внешней политики государства [1]. Формирование национально-культурной идентичности человека, осознание общности и взаимопроникновения культур особенно важно для подрастающего поколения, которое сталкивается сегодня с искажением историко-культурной информации в глобальной сети. Ю.М. Лотман [6.], Н.А. Великая[3.], Н.А. Симбирцева [11.], О.В. Батяшина [2.] в своих работах отмечают важность диалога культур в духовно – нравственном воспитании подрастающего поколения. По мнению Н.А. Великой исторически Россия готова к диалогу с другими культурами и цивилизациями, представляя собой соединение множества народов, культур и конфессий [3, 8.].

Формировать национально-культурную идентичность школьников можно посредством изучения диалога культур народов России на уроках слушания музыки и музыкальной литературы в детских школах искусств.

Диалог культур не только предполагает взаимопонимание и общение между различными народами, но и требует духовного сближения — это способ приобщения отдельно взятой личности к духовному миру разных культурных образований, так как культура – это «многоголосие». Очень важно, чтобы каждый человек имел «свой» голос и мог переосмыслить значение «чужой» культуры во взаимообогащении культур разных народов. Взаимопроникновение и взаимообогащение культур мы можем наблюдать в развитии народной музыки нашей страны.

Сегодня мы проследим этот диалог на примере истории народного музыкального инструмента варган. История этого инструмента описана в работах таких современных авторов, как Ч.Ц. Цыренов, Н.Д. Цыренова «Даурский варган: малоизвестный музыкальный инструмент» [13, 347.], Ф.И. Челеби «Хомус (варган) – музыкальный инструмент народов Севера, Сибири и Дальнего Востока» [14]. Широкое распространение разновидностей инструмента варган в культурах разных народов России может служить доказательством их культурно-цивилизационной общности. Варганы, независимо друг от друга, появились в культурах разных азиатских и европейских народов из-за простоты изготовления и богатой звуковой гаммы.

Варган был распространённым музыкальным инструментом и среди русских племен и народов вплоть до конца XIX в. Это язычковый музыкальный инструмент, относящийся к идиофонам. Первые известные находки варгана у древнеславянских племён относятся к IX – X вв. (древнерусская культура тиверцев) [8]. Археологические находки, данные словарей и художественной литературы являются источниками материала по истории варгана в России. Археология фиксирует варганы в Великом Новгороде, Пскове, Можайске, Твери с XI по XVIII века. По наличию клейм и находкам варганов археолог и инструменталист А. Каменский [5, 180.] делает вывод о закономерной связи новгородских археологических варганов с общеевропейской традицией [5, 181]. Редкие находки относятся к районам, заселённым русскими переселенцами в XVII-XVIII веках в крепостях Красноярска и Оренбурга. Существует документальное свидетельство о массовом производстве варганов в г. Переславль-Залесском в конце XVIII в. К таким документам в частности относятся: «Договор от 19 февраля 1791 года между Переславль – Залесским купцом Никитой Максимовым сыном Насонова и мещанином Петром Васильевым сыном Папышевым о производстве «...из своего собственного железа и материалу полуженых варганов..., а именно крупных двадцать пять тысяч варганов, мелких пятнадцать тысяч варганов...» и «Контракт Петра Васильева Переславль – Залесского мастера с мещанином Андреем Федотовым сыном Манаковым...» на производство в кузне дужек для варганов, говорят о широком производстве варганов русскими мастерами и торговле ими [5].

До XVIII века в русском языке словом «орган/ворган» назывались разные инструменты, в том числе ударные военные, наподобие литавр, о чём свидетельствует «Моление Даниила Заточника»: «Въструбим, яко во златокованья трубы, в разум ума своего и начнем бити в сребренья арганы возвитие мудрости своеа» [7]. К началу Нового времени эта омонимия отпала и варганом стал называться известный нам инструмент.

С конца XVIII века описание варгана встречается в словарях и музыковедческих работах. Первой статьёй считаются «Записки о музыке российской» С.А. Тучкова [12], которые датированы концом XVIII – началом XIX веков. В этой статье автор делает предположение о возникновении инструмента и описывает сам инструмент. Также один из первых этнических музыковедов В.Ф. Одоевский пишет о музыкантах, выступающих в Европе с варганными концертами. Он отмечал, что для изучения варгана «нигде, может быть, нельзя собрать большего числа опытов по этому предмету, как в России, где варган составляет забаву почти всякого простолюдина» [9].

В художественной литературе того периода в рассказах А. Ф. Писемского «Старческий грех» (1861), М.Н. Загоскина «Искуситель» (1838), романе Ф.В. Булгарина «Иван Иванович Выжигин», варган встречается в описании сцен развлечения детей, народных гуляний и музыкального быта провинции. В.И. Даль в повести «Цыганка» описывает игру на варгане офицера – дворянина: «... я досадовал, сам не зная на что и на кого, и взялся от скуки за валявшиеся на окне варганы, на которых не играл уже давно. Не знаю, слышал ли кто из читателей моих игру на двух, квартою или квинтою, взаимно настроенных варганах – звуки тихие, однообразные, не согласные и довольно приятные.» [4]. Варган использовался и в качестве аккомпанемента танцам, в ансамбле с балалайкой, для сольного музицирования.

В конце XIX века варган постепенно уходит из употребления. Связывают это со многими причинами, в том числе экономическими, социальными, а также с широким распространением гармоники. Последним свидетелем исполнения на варгане был Александр Водовозов, который 13 апреля 1897 г. рассказывал Николаю Привалову, что сам наблюдал игру варганиста в Новгородской области [10]. В середине XX в. сложился стереотип, что варган - «инструмент северных народов», а русские на нём никогда не играли. Однако это не так. Доказательством культурно-цивилизационной общности народов России служит широкое распространение разновидностей варгана в культурах разных народов нашей страны.

Историки Ч.Ц. Цыренов [13], Ф.И. Челеби [14] считают, что звуковые идиофоны пришли к нам из Азии. У каждого азиатского народа был свой инструмент, по принципу работы похожий на варган. Возможно, первым варганом был иранский занбурак. Ни одно предсказание жрецов не проходило без пугающей музыки варгана. Китайские и Японские идиофоны изготавливались по одной технологии одного материала, но по-разному назывались. В Киргизии и Казахстане также есть разновидности этого инструмента: темир-комуз и шанкобыз соответственно. У эвенков, якутов, чукчей в ходу пластинчатые варганы – в виде продолговатой пластинки с вырезанным в ней язычком. У эскимосов и ненцев варган – из дугообразной рамки с двумя деками и язычка с крючком. Во время культурного обмена с азиатскими странами инструмент быстро распространился среди всех славянских народов.

В 1970-е годы вернуть варган в русскую музыкальную культуру пытался известный музыкант-фольклорист Дмитрий Покровский. Солист его ансамбля Александр Данилов выступал с варганными номерами. Сам Покровский утверждал, что именно таким образом играли на варгане в деревнях [8]. В XX веке варган был известен исключительно как инструмент народов СССР. Он вернулся в 90-е гг. XX столетия, но

традиция исполнения русской музыки на варгане была полностью утеряна. Современные музыканты А.Г. Данилин, О.Б. Подлужная – Утай, В.В. Марков и И.С. Богатырёва занимаются реконструкцией русской музыки на варгане.

Таким образом, мы можем сказать, что история варгана объединяет страны Европы и Азии. Этот инструмент использовали в классической и народной музыке. Сейчас известно более 25 разновидностей этого инструмента. Варганы у разных народов различаются по форме, размеру, материалу, а в итоге и по звуку. Осознавая свои различия, представители разных культур стремятся к расширению межкультурных. Именно общение и диалог культур может повлиять на все сферы жизни в современном обществе. Проявление культурной общности русского народа и других народов России мы видим на примере истории народного музыкального инструмента варган. Это является ярким доказательством диалога и взаимообогащения культур разных народов.

Для знакомства школьников с русским народным инструментом варган целесообразно провести урок-концерт, на котором дети увидят видеозаписи выступлений таких мастеров игры на варгане, как А.Г. Данилин, солист ансамбля Покровского, который стоял у истоков возрождения варгана. Из современных исполнителей – виртуозов игры на варгане можно познакомить детей с О.Б. Подлужной – Утай, которая является не только исполнительницей, но и педагогом, обучающем игре на этом инструменте. Для детей будет интересно посмотреть лекции о русском варгане, которую проводит дуэт «Ольхонские ворота» - В.В. Марков и И.С. Богатырёва. Дуэт «Ольхонские ворота» выступал на российских и зарубежных фестивалях. Исполнители записали два альбома, несколько видео клипов. Музыканты обучают игре на варгане в Москве и Иркутске. В иллюстративных целях для школьников можно использовать презентативный материал. Также мы предлагаем примерный перечень видеоматериалов для использования их на уроках музыки в общеобразовательной школе.

ПЕРЕЧЕНЬ ВИДЕОМАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ДЕМОНСТРАЦИИ НА УРОКАХ МУЗЫКИ.

- 1.Сольное выступление на варгане Александра Данилова 1988 г.
<https://youtu.be/AIBypl2442E>
- 2.Олена Подлужная, победитель Всероссийского Фестиваля "Музыка Земли" 2016 в номинации «За самобытность».
Сольное выступление на Всероссийском Фестивале 2016 г., которое состоялось на сцене Мариинского театра Санкт-Петербурга.
<https://youtu.be/LH2J81ZjsGk>
- 3.Лекция о русском варгане и его реконструкции 2018 г.
<https://youtu.be/IAmk2LiuwYc>
- 4.Введение к лекции «Русский варган» дуэта «Ольхонские Ворота».
Шереметьевский дворец 11.03.2017.
<https://youtu.be/RZzk4ADAVEo>
- 5.Лекция-концерт «Русский варган» дуэта «Ольхонские Ворота»
https://youtu.be/oZesF2sB0_0
- 6.Олена Подлужная (Уутай), исполнительница этнической музыки, виртуоз игры на варгане – хомус. Серия видеоуроков. Урок 1.
<https://yandex.ru/video/preview/4399473777336077021>
- 7.Дуэт "Ольхонские Ворота". Русская народная песня "Ах, вы, сени, мои сени"
https://youtu.be/pbgv8S_h-GE

Библиографический список

1. Указ «Об утверждении Концепции внешней политики Российской Федерации» от 31. 03. 2023 г.
2. Батяшина О. В. Духовно – нравственное воспитание младших школьников в классической гимназии. Автореферат на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. Москва-2020. [Эл. текст]:URL<https://viewer.rsl.ru/ru/rsl01010250294?page=1&rotate=0&theme=white>
3. Великая Н. А. Диалог культур в поликультурном пространстве современной России. Автореферат на соискание ученой степени кандидата философских наук. Ставрополь-2009. [Эл. текст]:URL <https://www.dissercat.com/content/dialog-kultur-v-polikulturnom-prostranstve-sovremennoi-rossii/read>
4. Даль В. И. Повести и рассказы. Сост. Ю. М. Акутина и А. А. Ильина-Томича; Примеч. А. А. Ильина-Томича. М.: Советская Россия, 1983. 427, С.324-325.
5. Каменский А.Н. Варганы из раскопок в Новгороде [Варганы из раскопок в Новгороде] // Новгород и Новгородская земля. История и археология. Выпуск 32. Великий Новгород, 2019. С. 176-184.

6. Лотман Ю. М. Философия России второй половины XX века/ под ред. В. К. Кантора. - Москва : РОССПЭН, 2009. 399, С.48
7. Моление Даниила Заточника (древнерусский текст и перевод)// Справочно-информационный портал ГРАМОТА.РУ http://spravka.gramota.ru/biblio/reading/?rub=rubric_144&text=27_3
8. Варган русских [Эл. текст]:URL <https://eto-vargan.ru/doku.php?id=traditions:russian&rev=1575037903&vecdo=print>
9. Одоевский В.Ф. Варган / Энциклопедический лексикон. Т.8. 1837 г. С. 284-285.
10. Привалов Н. Ударные музыкальные инструменты русского народа (накры, бубны, барабаны, ложки, тарелки, трензель, варган, колокола) / Известия С.-Петербургского общества музыкальных собраний, 1903, октябрь-ноябрь.
11. Симбирцева Н. А. «Код культуры» как культурологическая категория // Проблемы культурологии. – 2016. № 1.
12. Тучков С. Записки Сергея Алексеевича Тучкова. СПб., 1906 г.
13. Цыренов Ч. Ц., Цыренова Н. Д. - Даурский варган: малоизвестный музыкальный инструмент // Genesis: исторические исследования. – 2021. – №12. – С. 346-352 [Эл. текст]:URL <https://cyberleninka.ru/article/n/daurskiy-vargan-maloizvestnyy-muzykalnyy-instrument/viewer>
14. Челеби Ф. И. Хомус (варган) – музыкальный инструмент народов Севера, Сибири и Дальнего Востока (материалы к лекции) // Этнофилология и этнокультурология Севера. Методические материалы к основным образовательным программам подготовки бакалавров и магистров по направлению «050100-Педагогическое образование» / Под науч. Ред. Л. Б. Гашиловой. – СПб.: Астерион, 2012.- 252с.-С.236 – 241.

УДК 37

Шелиспанская Э.В., Семенихина С.А. Развития навыков саморегуляции у детей 6-7 лет с помощью игровых упражнений с материалами для рисования

Developing self-regulation skills in children aged 6-7 years using play exercises with drawing materials

Шелиспанская Эллада Владимировна,

кандидат педагогических наук,

доцент кафедры специальной психологии, дефектологии и социальной работы
ФГБОУ ВО «Тулский государственный педагогический университет им. Л. Н. Толстого»

Семенихина Светлана Анатольевна,

студентка 5 курса группы 0720901з. Институт Детства

Shelispanskaya Ellada Vladimirovna,

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Special Psychology,
Defectology and Social Work

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education

"Tula State Pedagogical University named after L. N. Tolstoy"

Semenikhina Svetlana Anatolyevna,

5th year student of group 0720901z

Institute of Childhood

Аннотация. В статье рассматривается проблема развития саморегуляции у детей 6-7 лет в рамках психологической готовности к школьному обучению. Обозначен диагностический инструментарий для определения уровня сформированности саморегуляции детей подготовительной к школе группы. Также в статье определяются наиболее эффективные условия формирования саморегуляции у дошкольников, формулируются особенности организации развивающей среды по её развитию у детей в условиях дошкольного образовательного учреждения. В статье рассмотрено практическое применение методики по развитию саморегуляции у детей дошкольного возраста и достигнутые результаты.

Ключевые слова: саморегуляция, самоконтроль, упражнения, эмоционально-коммуникативные игры, приём тайм-менеджмента.

Abstract. The article considers the problem of developing self-regulation in children aged 6-7 years as part of psychological readiness for school education. Diagnostic tools for determining the level of self-regulation development in children in the preparatory group for school are outlined. The article also defines the most effective conditions for the development of self-regulation in preschoolers, formulates the features of organizing the development environment for its development in children in a preschool educational institution. The article considers the practical application of the methodology for developing self-regulation in preschool children and the results achieved.

Keywords: self-regulation, self-control, exercises, emotional-communicative games, time management techniques.

Рецензент: Кулаченко Марина Петровна - кандидат педагогических наук,
доцент, доцент кафедры психологии и педагогики.
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И. С. Тургенева»

Значение развития навыков саморегуляции для достижения успехов в любой сфере деятельности ребёнка очевидно, если принять во внимание, что практически вся его жизнь, — это бесконечное множество форм реализации его потенциала, поступков, актов общения и других видов целенаправленной активности. Считается, что целенаправленная произвольная деятельность, реализующая все множество действенных отношений с настоящим миром вещей, людей, средовых условий, социальных явлений и т.д., является главным аспектом субъектного бытия человека. Множество видов деятельности, которые осваивают дети, объединяет одно - в них развивается важнейшее личностное новообразование этого возраста - произвольная саморегуляция поведения и деятельности, способность к самоконтролю.

Подготовка детей к самостоятельной жизни начинается, когда они усваивают истины о необходимости самостоятельного обучения, постоянного совершенствования своих способностей и возможностей, приобретает навыки, обеспечивающие целенаправленное, осознанное и нравственное поведение. Если у ребенка недостаточно сформирована саморегуляция, он плохо включается в процесс обучения, что при нормальном уровне интеллектуального развития может привести к отставанию в освоении школьной программы.

Именно поэтому так важно научить ребенка уже в дошкольном возрасте управлять своими чувствами и эмоциями, навыкам как регулировать их самому.

Эффективная деятельность, продуктивное использование знаний и умений требуют от ребенка сформированности психических механизмов саморегуляции и самоуправления. Саморегуляция предполагает наличие эталона и возможности получения сведений о контролируемых действиях и состояниях. Волевая регуляция основана на самоконтроле человека, как компонента саморегуляции.

Проблема изучения закономерностей формирования саморегуляции, управления человеком собственным поведением является достаточно цитируемой в психолого-педагогической литературе. С различными аспектами саморегуляции связаны исследования В.А. Иванникова, О.А. Конопкина, В.И. Моросановой, А.Н. Леонтьева, В.Д. Шадрикова, Я.А. Пономарева и др. Однако моменты, связанные с потенциальными возможностями в развитии у дошкольников навыков саморегуляции посредством продуктивной деятельности, а, в частности, рисования, необходимость оказывают дополнительных исследований.

С целью исследования уровня сформированности навыков самоконтроля у детей 6-7 лет, а также качеств, которые этому способствуют (осознанность своих действий, активное включение в деятельность, сдерживать автоматические реакции взамен

произвольным (сдерживающий контроль), планирование деятельности, контроль и коррекция, и т.д.) нами было проведено диагностическое исследование. Исследование проводилось на базе МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 53», г. Новомосковск, Тульская область, в котором участвовало 15 воспитанников.

Использовались следующие методики исследования: Методика «Графический диктант» (В.Н. Нижегородцева, В.Д. Шадриков), Методика «Торможение» (А.Н. Веракса), Методика «Особенности процессов саморегуляции познавательной деятельности у детей старшего дошкольного возраста» (Т.Е. Чернокова).

После проведения обследования по методике «Графический диктант» В.Н. Нижегородцевой, В.Д. Шадрикову, были проанализированы полученные результаты.

Исследуя у детей уровень развития произвольной регуляции деятельности: высокий уровень показали 2 детей. Дети выполняли все задания самостоятельно. У 6 дошкольников средний уровень. Воспитанники частично выполнили задания с помощью педагога. 5 детей имеют уровень ниже среднего. Дети справились с заданием с помощью педагога. Низкий уровень – 2 воспитанника. Не справились с заданием.

Таким образом, в этой методике дети показали высокий, средний, ниже среднего и низкий уровень, что говорит о том, что выполняя задания направленные на действия по инструкции и соответствие образцу, у 13 детей развито не в полной мере.

Анализ результатов по методике «Торможение» (А.Н. Веракса) показывает уровень развития у дошкольников скорости мыслительных процессов, переключения и самоконтроля. С данными заданиями дети справляются в подавляющем большинстве на средний уровень развития. Наличие низкого уровня развития говорит в первую очередь о невнимательности ребенка. Высокий уровень развития имеет 1 ребенок.

Согласно полученным данным по методике «Особенности процессов саморегуляции познавательной деятельности у детей старшего дошкольного возраста» (Т.Е. Чернокова), показатели всех процессов саморегуляции в познавательной деятельности ниже, чем в игровой и изобразительной. Большинство детей показали хорошие результаты в игре и изобразительной деятельности. В этих видах деятельности дети самостоятельно ставили цели, соответствующие условиям ситуации и собственным возможностям, точно описывали желаемый результат. Полученные результаты можно объяснить тем, что игровая и изобразительная деятельности являются уже самостоятельными в старшем дошкольном возрасте.

Способность к контролю во всех видах деятельности проявляется приблизительно одинаково. Треть детей осуществляют контроль самостоятельно и систематически, вовремя исправляют ошибки. Программирование познавательных действий также

представляет сложность для детей. В игре и изобразительной деятельности 5 детей показала высокий уровень программирования. При организации игры дети самостоятельно определяли состав и порядок действий в соответствии с условиями ситуации и собственными возможностями.

По результатам, полученным после проведения диагностического исследования, мы сделали вывод, что по всем трем проведенным методикам дошкольники демонстрировали низкие показатели развития.

В частности, у детей 6-7 лет не сформирован самоконтроль в игровой, изобразительной и познавательной деятельности, а значит, что детям достаточно сложно контролировать свои действия.

Безусловно, все это требует тщательной работы и проработки исследователями, педагогами, а также родителями детей дошкольного возраста, поскольку развитие саморегуляции в дошкольном возрасте представляет собой важный критерий полноценного развития ребенка 6-7 лет.

На основании результатов констатирующего этапа эксперимента нами был разработан проект программы по развитию навыков саморегуляции у детей 6-7 лет.

Выделим ниже некоторые методические приемы и упражнения, которые мы использовали в развитии саморегуляции у дошкольников:

1. Двигательные упражнения. С их помощью дошкольники знакомятся с эффективными способами регуляции своего эмоционального состояния. Для упражнений можно использовать скакалки, мячи, обручи, боксёрские груши, мешочки для метания.

2. Зона психологической разгрузки. Она позволяет детям уединиться, снять психологическое напряжение. В такой зоне представлены материалы для спокойных занятий: цветные клубочки, пазлы, кинетический песок, сухой бассейн, игры с водой, крупами, песком, пуговицами.

3. Игровые упражнения с материалами для рисования. Например, «Салон преобразования», «Победи свой страх», «Нарисуй и разорви». В процессе их выполнения ребёнок учится регулировать своё эмоциональное

4. Эмоционально-коммуникативные игры. Например, «Азбука настроений», «Остров примирения», «Волшебный стул», «Можно-нельзя», «Что такое хорошо? Что такое плохо?», «Доска настроений»

5. Выбор «ответственных». Для развития саморегуляции в бытовой сфере детям предлагают выбирать «ответственных за драки», «за порядок в кабинках», «за чистоту рук», «за вежливость» и др..

6. Использование приёмов тайм-менеджмента. Например, визуальное планирование и мотивация через игровую деятельность, планирование дня, фиксация в виде плана и его проживание с использованием «золотых правил» управления временем, ведение плаката «Распорядок дня», оценка выполнения запланированного и фиксация

Процесс саморегуляции между детьми может использоваться в режимных моментах, в различных ситуациях. Например, в процессе разнообразных игр, в умении самостоятельно выполнять трудное и ответственное дело, порученное группе. Также возрастающая саморегуляция сказывается в умении оценивать работу и поведение других ребят.

Для развития саморегуляции у детей 6–7 лет можно использовать следующие методы и приёмы: сюжетно-ролевые и дидактические игры, беседа, личный пример, поручения, оценивание своих работ и работ других. В качестве основной составляющей нашей работы мы взяли за основу игровые упражнения с материалом для рисования. Рассмотрим несколько игр, которые могут использоваться.

Игра «Строители». Цель — развитие концентрации и распределения внимания. Ребенку предлагают лист с четырьмя рисунками, содержащими элементы башни. Первый рисунок — образец, остальные три отличаются между собой и образцом. Нужно дорисовать недостающие элементы, чтобы все три рисунка соответствовали образцу.

Игра «Быстрее нарисуй». Цель — развитие умения переключать внимание. Ребенку предлагают картинку, на которой нужно дорисовать у каждого яблока листик, а на каждом домике окошко.

Игра «Парное рисование». Цель — развитие саморегуляции, произвольности поведения, умения работать по правилам, способности конструктивного взаимодействия. Группа делится по парам, каждой паре раздаётся по листу бумаги, коробке красок, карандашей. Двое рисуют на одном листе бумаги какую-то единую композицию или образ. При этом нельзя заранее договариваться о том, что это будет за рисунок, нельзя разговаривать в процессе работы.

Игра «Срисовывание по клеточкам». Цель — развитие концентрации и объёма внимания, формирование умения следовать образцу, развитие мелкой моторики руки. Ребенку предлагают нарисовать согласно образцу фигуру на чистом листе в клетку простым карандашом.

Способности самоконтроля детей дошкольного возраста важно формировать как целостную систему, в которой соблюдается определенная последовательность.

Помимо этого, обязательно важно принимать во внимание потребности и желания самих детей. Только если ребенок на самом деле заинтересован в учебной деятельности, он сможет направить свое внимание на формирование всех навыков и умений, которые ему необходимы в процессе осуществления саморегуляции.

Таким образом, развитие параметров саморегуляции в возрасте 6-7 лет должна быть направлена на управление собственными психологическими и физиологическими состояниями, поступками, сознательное, активное следование определенным нормам. Этому во многом будет способствовать реализация различных методов и приемов, рассмотренных выше. Саморегуляция детей 6-7 лет представляет собой важный критерий развития ребенка. Именно поэтому важно уделять этому вопросу большое внимание.

Библиографический список

1. Альтхерр П. Речь и память. Коррекция психомоторного развития / П. Альтхер, Л. Берг, А. Вельфль. М.: Издательский центр «Академия», 2004. Стр. 67-89
2. Бадалян, Л.О. Невропатология. - М.: Просвещение, - 2008. - 378 с.
3. Бардиер Г., Ромозан И., Чередникова Т. Я хочу! Психологическое сопровождение естественного развития маленьких детей. СПб.: Выготский, Л. С. Мышление и речь/ Собр. соч. в 6 т. - М.: Педагогика, 1982. Т.3. с. 6-362.
4. Баркли Р., Бентон К. Ваш непослушный ребенок. - СПб.: Питер, 2009
5. Богуславская, Н.Е., Кунина Е.А. Веселый этикет. Екатеринбург: «ЛИТУР», 2002.
6. Божович, Л.И., Славина, Л.С., Ендовицкая Т.В. Опыт экспериментального исследования произвольного поведения // Вопросы психологии. 1976. №4.
7. Брызгунов, И.П., Касатикова, Е.В. Непоседливый ребенок, или все о гиперактивных детях. - М.: Изд-во Института Психотерапии, - 2010.
8. Брызгунов, И.П., Кучма, В.Р. Синдром дефицита внимания с гиперактивностью у детей (вопросы эпидемиологии, этиологии, диагностики, лечения, профилактики и прогноза). - М. - 1994.
9. Брызгунов, И.П., Знаменская, Е.И. Современные представления о легкой дисфункции мозга у детей (вопросы клиники, этиологии, патогенеза и лечения) // Медицинский реферативный журнал. - №4. - 1980.
10. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. - СПб.: Издательство «Питер», - 2009.
11. Бурунова, Е.В. Пути совершенствования коррекционной работы с детьми различной двигательной активности // Физическое воспитание детей дошкольного

- возраста: теория и практика. Челябинск, 2001 12. Быков, А. В., Шульга Т. И. Становление волевой регуляции в онтогенезе: Учебное пособие. - М.: Изд-во УРАО, 1999
12. Веракса А.Н., Алмазова О. В., Бухаленкова Д. А., Якупова В. А. Развитие саморегуляции у дошкольников. --- М., Мозайка – Синтез 2019
 13. Владимирова И.М. Методические рекомендации педагогам и родителям / И.М. Владимирова; под ред. И.А. Кутузовой – М.: МозаикаСинтез, 2015
 14. Врязгунов И.П., Касатикова Е.В. Непоседливый ребенок. — М.,2007.
 15. Выготский Л. С. Мышление и речь. Собр. соч. в 6 т. М.: Педагогика, 2016. Т.3.
 16. Выготский, Л.С. Развитие высших психических функций. – М.: АПН РСФСР, – 2005.
 17. Выготский, Л. С. Собрание сочинений в 6-ти томах. - М.: Педагогика, 2005. Т.4.
 18. Гиппенрейтер Ю.Б. Общаться с ребенком. Как? - М.: ЧеРо, Сфера, 2009.
 19. Горячева Т.Г., Султанова А.С. Сенсомоторная коррекция нарушений психического развития в детском возрасте. — М., 1999
 20. Грибанов, А.В. Синдром дефицита внимания с гиперактивностью у детей / А.В. Грибанов [и др.]; под общ. ред. А.В. Грибанова. – М.:Академический проект, 2004.

Электронное научное издание

ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

НАУЧНЫЙ ЭЛЕКТРОННЫЙ ЖУРНАЛ №3/2024

По вопросам и замечаниям к изданию, а также предложениям к сотрудничеству обращаться по электронной почте mail@scipro.ru

Подготовлено с авторских оригиналов

ISSN 2686-8822

Усл. печ. л. 1,7

Объем издания 0,5 МВ

Издание: Международный научный электронный журнал
«Педагогика и психология: вопросы теории и практики»

Учредитель: Краснова Н.А.

Издательство Индивидуальный предприниматель Краснова Наталья Александровна
Адрес редакции: Россия, 603000, г. Нижний Новгород пл. М. Горького, 4/2, 4 этаж, офис №1,
Тел.: +79625087402