

УДК 377.131.11

DOI:10.34670/AR.2026.19.50.005

Проблема готовности преподавателей вуза к работе по программам дополнительного профессионального образования: теория и практика

Фалунина Елена Васильевна

Доктор психологических наук, доцент, профессор,
Братский государственный университет,
665709, Российская Федерация, Братск, ул. Макаренко, 40;
e-mail: falunina.elena@yandex.ru

Мирошниченко Евгения Витальевна

Кандидат психологических наук, доцент,
Братский государственный университет,
665709, Российская Федерация, Братск, ул. Макаренко, 40;
e-mail: eva.miroshnichenko.72@mail.ru

Шмони́на Наталья Ивановна

Старший преподаватель,
Братский государственный университет,
665709, Российская Федерация, Братск, ул. Макаренко, 40;
e-mail: natalya-shmonina@yandex.ru

Аннотация

В условиях экономических реформ, связанных с государственным переустройством в России, очевидно, что развитие современного общества зависит от уровня образования данного общества, а также состояния науки в целом. За последний период наблюдается острая необходимость как в переквалификации, так и в обновлении знаний и совершенствовании профессиональных компетенций уже состоявшихся специалистов в разных областях профессиональной деятельности. В современной системе образования исключительная роль отведена дополнительному профессиональному образованию, отвечающему за обновление и обогащение интеллектуального потенциала специалистов в различных областях. Данная статья посвящена исследованию проблемы готовности преподавателей вуза к работе по программам дополнительного профессионального образования на примере Межрегионального центра повышения квалификации ФГБОУ ВО «Братский государственный университет».

Для цитирования в научных исследованиях

Фалунина Е.В., Мирошниченко Е.В., Шмони́на Н.И. Проблема готовности преподавателей вуза к работе по программам дополнительного профессионального образования: теория и практика // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2025. Т. 14. № 12А. С. 75-82. DOI: 10.34670/AR.2026.19.50.005

Ключевые слова

Преподаватель вуза, профессиональная готовность преподавателя, разработка и внедрение программ, дополнительное профессиональное образование, управление образованием, методология исследования.

Введение

Проблема профессиональной готовности преподавателей вузов к разработке и внедрению программ дополнительного профессионального образования является актуальной и многогранной в современном образовательном пространстве [Об образовании в Российской Федерации, 2012], и обусловлена рядом факторов, среди которых выделяют: изменения в образовательной среде; требования рынка труда по подготовке и переподготовке высококвалифицированных специалистов; развитие цифровых технологий и дистанционных образовательных сред; а также необходимость постоянного повышения квалификации кадров на всех уровнях системы образования и др.

Основными аспектами проблемы являются:

- изменение требований к педагогическим кадрам: современные условия требуют от преподавателей не только глубоких предметных знаний, но и умения адаптироваться к новым образовательным технологиям, методикам и формам организации учебного процесса [Азбукина, 2011]. Это включает владение современными средствами коммуникации, умение разрабатывать интерактивные учебные материалы и применять методы активного обучения, в том числе, и метод проектов;
- недостаточная подготовка педагогов: многие преподаватели вузов не имеют достаточного опыта разработки образовательных программ, особенно в области дополнительного профессионального образования. Это связано с отсутствием специализированных курсов подготовки и недостаточным вниманием к этому аспекту в процессе профессиональной переподготовки;
- отсутствие мотивации: педагоги часто сталкиваются с нехваткой стимулов для участия в программах дополнительного профессионального образования [Деркач, Назаров, 2018]. Низкая оплата труда, высокая нагрузка и отсутствие карьерных перспектив снижают интерес к развитию профессиональных компетенций;
- технические и организационные барьеры: разработка и внедрение новых программ требует значительных ресурсов, включая финансовые вложения, доступ к современным технологиям и поддержку администрации вуза [Зуева, 2013]. Недостаточное финансирование и бюрократические препятствия создают дополнительные трудности;
- необходимость междисциплинарного подхода: программы дополнительного профессионального образования часто предполагают интеграцию различных дисциплин и областей знания [Костакова, Белоусова, 2014]. Преподаватели должны уметь сотрудничать с коллегами из разных специальностей, что требует развития коммуникативных и управленческих навыков [Федосенко, 2012].

Организация и методики исследования

Профессиональную готовность преподавателей вуза к работе в системе ДПО мы рассматриваем как психический феномен, содержание которого составляют знания и умения,

личностные качества и способности, ценности и мотивы, помогающие достичь поставленных целей в профессии.

Психологический инструментарий исследования: анкета «Готовность преподавателя к работе в системе ДПО» (Е.В. Мирошниченко, Н.В. Фигура); «Опросник терминальных ценностей (ОТеЦ)» (И.Г. Сенин); тест «Ведущие мотивы профессиональной деятельности (А.А. Азбель).

В экспериментальном исследовании принимали участие преподаватели вуза, деканы факультетов, заведующие кафедрами, доценты и профессора, кандидаты и доктора наук.

Дискуссия

Для преодоления указанных трудностей предлагается ряд мер в качестве путей решения анализируемой проблемы:

- организация специальных курсов и семинаров для повышения квалификации преподавателей высшей школы;
- создание условий для мотивации участников программ ДПО;
- формирование команды разработчиков, включающей представителей различных факультетов и кафедр;
- использование современных технологий и методов обучения, таких как дистанционное обучение, смешанное образование и геймификация – применение в прикладном программном обеспечении, в том числе и веб-сайтах, техник и подходов, характерных для ряда компьютерных игр с целью привлечения пользователей и потребителей, повышения их вовлечённости в решение различного рода профессиональных задач с использованием различных продуктов и услуг;
- регулярная оценка эффективности программ и внесение необходимых изменений, согласно инновациям научно-технического прогресса.

Таким образом, профессиональная готовность преподавателей вузов к разработке и внедрению программ дополнительного профессионального образования представляет собой комплексную проблему, решение которой требует системного подхода и совместных усилий всех заинтересованных сторон [Роботова, 2016].

Для успешной разработки и внедрения программ дополнительного профессионального образования преподаватели высшей школы должны обладать определёнными компетенциями, позволяющими эффективно проектировать образовательные ресурсы, учитывая потребности слушателей и обеспечивая высокое качество обучения [Рубинштейн, 2018].

К специальным профессиональным компетенциям [Фалунина, 2019] можно отнести:

- методологические навыки: преподаватель должен владеть навыками проектирования учебных программ, понимать структуру и содержание образовательных модулей, уметь формулировать цели и задачи обучения и т.п. Важно также знание методик оценки результатов обучения и способность выбирать оптимальные формы контроля усвоенных знаний;
- навыки анализа потребностей целевой аудитории: одной из ключевых задач разработчика программ ДПО является выявление реальных потребностей слушателей. Преподаватель должен уметь проводить опросы, анализировать рынок труда, определять тенденции развития профессии и составлять профиль будущих обучающихся;
- информационно-коммуникационная компетентность: современные технологии играют важную роль в обучении. Преподаватель обязан владеть инструментами дистанционного

обучения, электронными ресурсами, платформами управления учебным процессом (LMS). Умение создавать мультимедийные презентации, электронные курсы и вебинары значительно повышает эффективность программ ДПО;

- организационные способности: подготовка и реализация программ ДПО включает управление проектами, координацию действий коллектива, взаимодействие с администрацией вуза и партнёрами. Преподаватель должен уметь планировать работу, распределять обязанности, контролировать выполнение этапов проекта и своевременно вносить коррективы;

- психолого-педагогические навыки: знание особенностей взрослых учащихся, умение строить доверительные отношения, поддерживать мотивацию студентов являются важными элементами успеха реализации программы ДПО. Эффективный преподаватель должен иметь представление о возрастных особенностях восприятия материала взрослыми слушателями и применяемых эффективных педагогических технологиях;

- коммуникативные способности: работа над программой предполагает активное общение с разными участниками образовательного процесса: студентами, специалистами-практиками, работодателями, профессорско-преподавательским составом вуза(ов) страны. Высокий уровень коммуникативной культуры способствует эффективному взаимодействию и успешному решению возникающих трудностей в образовательном процессе.

Способы мотивации

Вопрос мотивации преподавателей к участию в программах дополнительного профессионального образования является одним из наиболее важных аспектов успешного внедрения таких программ [Hillman, 1992]. Именно благодаря эффективной мотивации сотрудники смогут активно вовлекаться в процесс разработки и реализации образовательных инициатив, что обеспечит высокие результаты обучения и повысит общую квалификацию персонала:

- материальная мотивация поощрением: один из наиболее действенных способов стимулирования активности. Повышение заработной платы, премии, бонусы за разработку успешных программ, гранты на научные исследования – всё это способно существенно повлиять на заинтересованность сотрудников в участии в программах ДПО;

- возможность карьерного роста: представление возможности продвижения по карьерной лестнице. Участие в программе ДПО может учитываться при оценке кандидатов на повышение должности, назначение руководителем подразделения или при получении учёного звания;

- обучение и повышение квалификации: организация мероприятий по обучению и повышению квалификации преподавателей позволяет расширить кругозор и приобрести новые профессиональные навыки. Участие в конференциях, тренингах, стажировках помогает сотрудникам развиваться профессионально и получать признание коллег;

- признание заслуг: публичное признание достижений преподавателей оказывает положительное влияние на их самооценку и чувство значимости. Награждение дипломами, грамотами, публикация статей в научных изданиях способствуют укреплению статуса сотрудника и повышают желание продолжать заниматься разработкой и реализацией программ ДПО;

- улучшение рабочих условий: создание комфортных условий труда также способствует привлечению преподавателей к работе над программами ДПО. Представление оборудованного рабочего места, доступ к необходимым ресурсам и материалам помогают снизить нагрузку и повысить продуктивность;

- поддержка инициативы: администрация должна проявлять внимание к инициативе преподавателей. Создавая благоприятные условия для реализации идей и предложений. Оказывая моральную и административную поддержку, руководство демонстрирует свою заинтересованность в развитии сотрудников и достижении высоких результатов.

Выявленные в исследовании причины низкой мотивации:

- высокая рабочая нагрузка: чрезмерная занятость основной работой профессорско-преподавательского состава современного вуза; большое количество часов аудиторных занятий, научно-исследовательская деятельность, административная и общественная работа, погружённость в подготовку документов по образовательному процессу – требует больших энерго- и временных затрат, не оставляя свободного времени, в том числе личного;

- отсутствие материальных стимулов: часто программы ДПО воспринимаются преподавателями как дополнительная работа, не компенсируемая должным образом материально. Если трудозатраты не соответствуют уровню вознаграждения, это вызывает снижение желания участвовать в подобных мероприятиях;

- нехватка свободного времени: жизнь современного преподавателя насыщена разнообразными мероприятиями, такими как подготовка и проведение лекций, консультаций, практикумов и семинаров, практических занятий и лабораторных работ, экзаменов и защит ВКР; организация и проведение конференций и дней открытых дверей и т.п. Свободное время становится дефицитом, и дополнительное обучение воспринимается как лишняя нагрузка;

- несоответствие ожиданий результатам: некоторые преподаватели ожидают быстрого эффекта от своего участия в программа ДПО, однако реальный результат проявляется спустя длительное время. Когда ожидания не оправдываются, возникает разочарование и нежелание продолжать участие в данном виде профессиональной деятельности;

- сложность интеграции в учебный процесс: интеграция программ ДПО в существующую систему обучения нередко сталкивается с техническими проблемами, организационными ограничениями и необходимостью перестройки первичных схем работы. Такие трудности отпугивают многих преподавателей;

- ограниченность возможностей для самореализации: многие педагоги чувствуют себя ограниченными рамками традиционных подходов к образованию, что создаёт ощущение рутины и отсутствия перспективы для личностного и профессионального роста. В результате снижается интерес к дополнительным возможностям развития;

- недостаточность информированности: частым препятствием является недостаток информации о преимуществах и возможностях, предоставляемых программами ДПО. Непонимание пользы от участия ведёт к отсутствию интереса и снижению уровня мотивации [Hall, Lindsey, 1970].

Вывод по исследованию

По проблеме готовности преподавателей вуза к работе по программам ДПО необходимо отметить следующее:

- Разработка и внедрение программ дополнительного профессионального образования требует наличия целого ряда профессиональных навыков и личностных качеств у преподавателей, работающих на курсах повышения квалификации. Комплексный подход к подготовке и повышению квалификации сотрудников высшей школы позволит обеспечить высокое качество образовательных услуг и повысить конкурентоспособность учреждений высшего образования на рынке образовательных услуг.

- Эффективная система мотивации играет ключевую роль в привлечении преподавателей к участию в программах ДПО. Грамотно подобранные меры позволят активизировать деятельность сотрудников, улучшить качество образовательных программ, повысить общий уровень профессионализма преподавательских кадров.
- Причины низкой мотивации преподавателей высшей школы к участию в программах ДПО многочисленны и разнообразны. Чтобы преодолеть этот барьер, важно создать условия, способствующие росту интереса и вовлечённости сотрудников. Эти меры должны быть направлены на улучшение материального положения, сокращение рабочей нагрузки, создание комфортной социально-психологической среды для творчества и саморазвития, а также обеспечение чёткого понимания преимуществ участия в программах дополнительного профессионального образования.

Библиография

1. Азбукина Е. Ю. Рефлексия как компонент деятельности преподавателя высшей школы // Мир науки, культуры, образования. 2011. №1. С. 153-155. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/refleksiya-kak-komponent-deyatelnosti-prepodavatelya>
2. Деркач А. А., Назаров С. А. Профессиональное самоопределение: сущность, структура, содержание // Акмеология. 2018. №1(65). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-samoopredelenie-suschnost-struktura-soderzhanie>
3. Зуева С. П. Самореализация человека в профессиональной деятельности // Концепт. 2013. №2. URL: <http://e-koncept.ru/2013/13027.htm>
4. Костакова И. В., Белоусова С. С. Психологическая основа профессиональной самореализации личности // Национальный психологический журнал. 2014. №3. С. 84-89. URL: <https://msupsyj.ru/articles/article/5084/>
5. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 02.12.2019). Москва: Эксмо, 2018. 144 с.
6. Роботова А. С. Повседневное самообразование педагога высшей школы на этапе профессиональной зрелости // Непрерывное образование: XXI век. 2016. №1 (13). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/povsednevnoe-samoobrazovanie-pedagoga-vysshey-shkoly-na-etape-professionalnoy-zrelosti>
7. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург: Питер, 2018. 713 с. URL: <https://ibooks.ru/bookshelf/21947/reading>
8. Фалунина Е. В. Психологическое сопровождение личностного и профессионального саморазвития педагога: учебно-методическое пособие для магистров направления «Педагогическое образование». Братск: Изд-во БрГУ, 2019. 268 с.
9. Федосенко Е. В. Психология самореализации профессионала: монография. Санкт-Петербург: Речь, 2012. 157 с.
10. Hall, C.S., Lindsey, G. Theories of Personality. New York: John Wiley and Sons, 1970. 400 p.
11. Hillman, J. The Myth of Analysis: Three Essays in Archetypal Psychology. New York, 1992. 320 p.

The Problem of University Teachers' Readiness for Work in Continuing Professional Education Programs: Theory and Practice

Elena V. Falunina

Doctor of Psychological Sciences,
Associate Professor, Professor,
Bratsk State University,
665709, 40, Makarenko str., Bratsk, Russian Federation;
e-mail: falunina.elena@yandex.ru

Evgeniya V. Miroshnichenko

PhD in Psychological Sciences, Associate Professor,
Bratsk State University,
665709, 40, Makarenko str., Bratsk, Russian Federation;
e-mail: eva.miroshnichenko.72@mail.ru

Natal'ya I. Shmonina

Senior Lecturer,
Bratsk State University,
665709, 40, Makarenko str., Bratsk, Russian Federation;
e-mail: natalya-shmonina@yandex.ru

Abstract

In the conditions of economic reforms associated with state restructuring in Russia, it is evident that the development of modern society depends on the level of education of that society, as well as the state of science as a whole. In recent times, there has been an acute need both for retraining and for updating knowledge and improving the professional competencies of already established specialists in various fields of professional activity. In the modern education system, an exceptional role is assigned to continuing professional education, responsible for updating and enriching the intellectual potential of specialists in various fields. This article is devoted to investigating the problem of university teachers' readiness to work in continuing professional education programs, using the example of the Interregional Center for Advanced Training of Bratsk State University.

For citation

Falunina E.V., Miroshnichenko E.V., Shmonina N.I. (2025) Problema gotovnosti prepodavateley vuza k rabote po programmam dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya: teoriya i praktika [The Problem of University Teachers' Readiness for Work in Continuing Professional Education Programs: Theory and Practice]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 14 (12A), pp. 75-82. DOI:10.34670/AR.2026.19.50.005

Keywords

University teacher, professional readiness of a teacher, development and implementation of programs, continuing professional education, education management, research methodology.

References

1. Azbukina, E. Yu. (2011). Refleksii kak komponent deiatelnosti prepodavatelya vysshei shkoly [Reflection as a component of a higher school teacher's activity]. *Mir nauki, kultury, obrazovaniia*, (1), 153–155. <https://cyberleninka.ru/article/n/refleksiya-kak-komponent-deyatelnosti-prepodavatelya>
2. Derkach, A. A., & Nazarov, S. A. (2018). Professionalnoe samoopredelenie: sushchnost, struktura, sodержanie [Professional self-determination: essence, structure, content]. *Akmeologiya*, 1(65). <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-samoopredelenie-sushchnost-struktura-soderzhanie>
3. Falunina, E. V. (2019). *Psikhologicheskoe soprovozhdenie lichnostnogo i professional'nogo samorazvitiia pedagoga: uchebno-metodicheskoe posobie dlia magistrrov napravleniia "Pedagogicheskoe obrazovanie"* [Psychological support of personal and professional self-development of a teacher: teaching aid for masters in "Pedagogical education"]. Izdatelstvo BrGU.

4. Fedosenko, E. V. (2012). *Psikhologiya samorealizatsii professionala: monografiia* [Psychology of professional self-realization: monograph]. Rech.
5. Hall, C. S., & Lindsey, G. (1970). *Theories of personality*. John Wiley and Sons.
6. Hillman, J. (1992). *The myth of analysis: Three essays in archetypal psychology*.
7. Kostakova, I. V., & Belousova, S. S. (2014). Psikhologicheskaia osnova professionalnoi samorealizatsii lichnosti [Psychological basis of professional self-realization of an individual]. *Natsionalnyi psikhologicheskii zhurnal*, (3), 84–89. <https://msupsyj.ru/articles/article/5084/>
8. Ob obrazovanii v Rossiiskoi Federatsii: Federalnyi zakon ot 29.12.2012 № 273-FZ (red. ot 02.12.2019) [On education in the Russian Federation: Federal Law No. 273-FZ of December 29, 2012 (as amended on December 2, 2019)]. (2018). Eksmo.
9. Robotova, A. S. (2016). Povsednevnoe samoobrazovanie pedagoga vysshei shkoly na etape professionalnoi zrelosti [Everyday self-education of a higher school teacher at the stage of professional maturity]. *Nepreryvnoe obrazovanie: XXI vek*, 1(13). <https://cyberleninka.ru/article/n/povsednevnoe-samoobrazovanie-pedagoga-vysshey-shkoly-na-etape-professionalnoy-zrelosti>
10. Rubinshtein, S. L. (2018). *Osnovy obshchei psikhologii* [Fundamentals of general psychology]. Piter. <https://ibooks.ru/bookshelf/21947/reading>
11. Zueva, S. P. (2013). Samorealizatsiia cheloveka v professionalnoi deiatelnosti [Self-realization of a person in professional activity]. *Kontsept*, (2). <http://e-koncept.ru/2013/13027.htm>