



**А.В. Глузман, Р.Р. Тимиргалеева
М.В. Переверзев**
УДК 378

МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ КУЛЬТУРЫ ВУЗА

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», направленный на решение задач по обеспечению ускоренного внедрения цифровых технологий в экономику и социальную сферу, а также программа «Цифровая экономика Российской Федерации», на базе которой сформирована национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», не могут быть успешно реализованы без цифровых навыков каждого члена общества. Сегодня, когда основой образовательного процесса является инновационный подход к воспитанию нового поколения, готового обучаться на протяжении всей своей жизни, уметь генерировать инновации, уже совершенно очевидно значимость навыков и умений в сфере применения цифровых технологий для большинства людей.

Цифровые технологии влияют не только на повседневную жизнь, но и на все аспекты существования человека – культуру, безопасность, личность [1]. Цифровые технологии стали важной составляющей и неотъемлемой частью жизни и деятельности современного специалиста, что требует от него овладения навыками цифровой культуры, каждый профессионал должен обладать соответствующими компетенциями. Становится все более важным осознавать влияние цифровых технологий на людей как личностей, а также на социальные последствия. Данные аспекты определили актуальность рассматриваемой проблемы.

Как показал анализ ряда научных источников, вопросы цифровой трансформации сис-

темы образования стали объектом целого ряда исследований, направленных на изучение различных аспектов цифровизации. В ряде работ [2] авторы анализируют сущность термина «цифровизация», отмечая его роль в историческом развитии общества. Авторы данного исследования выявили, что цифровизация может рассматриваться с различных позиций. С одной стороны, это не просто перевод информации в «цифру», а «новая парадигма мысли, общения, взаимодействия друг с другом». С другой стороны, это новый этап развития общества, который приводит к повышению качества жизни населения и является средством развития бизнес-процессов и комплексного решения задач инфраструктурного, управленческого, поведенческого и культурного характера.

Проблеме цифровой культуры посвящены статьи М. В. Маслаковой [3], Т. Ф. Кузнецовой [4], Е. Е. Елькиной [5], в которых рассматриваются методологические подходы и тенденции развития исследуемого феномена, роль и место информационной культуры в образовательном процессе вуза. Информационная культура личности в трактовке Н. И. Гендиной, Н. И. Колковой, Г. А. Стародубовой, Ю. В. Уленко определяется как «совокупность информационного мировоззрения и системы знаний и умений, обеспечивающих удовлетворение индивидуальных информационных потребностей с использованием как традиционных, так и ИКТ» [6, с. 7].

Для нашего исследования представляют интерес исследования, проведенные авторами работ [7–12], которые справедливо отмечают, что цифровизация образования невозможна без погружения всех его субъектов в цифровую образовательную среду, включающую информационные системы, цифровые устройства, источники, инструменты и сервисы. При этом цифровая образовательная среда создается и развивается для обеспечения работы учебных заведений и решения задач, возникающих в ходе подготовки и осуществления всего образовательного процесса. Кроме того, цифровизация образования является важным этапом процесса трансформации со-



временной системы образования, требующей управления бизнес-функциями вуза на основе современных информационно-коммуникационных технологий.

Говоря о цифровизации образования, необходимо обеспечить согласованность всех элементов системы поддержки образовательного процесса:

- стандартов;
- социокультурной образовательной среды;
- образовательных программ и учебных планов;
- учебно-методических систем;
- системы повышения квалификации и переподготовки;
- системы оценивания образовательных результатов, навыков и компетенций.

Важной составляющей данного процесса является развитие у сотрудников вуза и обучающихся цифровых компетенций, которые тесно связаны с цифровой культурой. При этом организационная культура и инфраструктура информационно-коммуникационных технологий должна поддерживать и упрощать основные виды деятельности учебного заведения.

Учитывая вышесказанное, приходим к необходимости ввести в научный оборот понятие «организационная цифровая культура», которое является важнейшим фактором успеха цифровой трансформации образования. Именно организационная цифровая культура показывает, как образовательная организация высшего образования поддерживает развитие у своих сотрудников и обучающихся цифровые компетенции, определяет стиль внутренней и внешней коммуникации и подход к таким вопросам, как цифровая безопасность и благополучие, инновации и открытость.

Цель исследования – обоснование модели формирования и развития организационной цифровой культуры вуза для обеспечения качественного обучения в условиях цифровой трансформации.

Организационная цифровая культура вуза выражает то, как вуз поддерживает развитие своих сотрудников и обучающихся с циф-

ровыми возможностями посредством своих основных стратегий, административных структур и процессов, среди которых – стратегическое планирование, повышение качества и управление имуществом, а также культурные особенности – лидерство, управление, переход на инновационные технологии и активное вовлечение в них обучающихся и сотрудников. По сути вуз должен сформировать свою модель организационной цифровой культуры.

Приведем аргументы, подтверждающие необходимость обоснования модели формирования и реализации организационной цифровой культуры вуза:

– одним из главных барьеров цифровой трансформации организации являются недостатки организационной культуры. Вместе с тем именно цифровая культура дает людям возможность быстрее добиваться результатов, поскольку появляется возможность принимать решения оперативно на месте, что повышает вовлеченность сотрудников в процессы обучения;

– наличие цифровой культуры вуза привлекает новое поколение сотрудников-миллениалов, которые заинтересованы в формах организации, которые характеризуются сотрудничеством, творческой средой и достаточной автономией для самостоятельного принятия решений в сфере своих компетенций;

– цифровая организационная культура может стать одним из важнейших конкурентных преимуществ, которое включает в себя убеждения, предположения, ценности и способы взаимодействия, которые способствуют созданию благоприятной социальной и психологической атмосферы в организации;

– цифровая организационная культура является развивающейся парадигмой, а каждый член организации становится частью общих убеждений и общего понимания образа жизни, работы и создания ценности для организации;

– цифровая организационная культура имеет не иерархическую структуру управления, а горизонтальную. Данный тип организационной структуры позволяет организации быть более инновационной и более адаптивной,



Рис. 1. Схема формирования модели организационной цифровой культуры

что очень важно в условиях возрастающей конкуренции вузов. Горизонтальная организационная структура позволяет вузу создать свой индивидуальный ДНК, в который встроены культурные коды нового поколения, их цифровая культура. Наличие в организации горизонтальной организационной структуры позволяет устранить барьеры, возникающие из-за разрозненных иерархических проблем традиционных структур управления.

В конечном итоге цифровая организационная культура может стать ключевым фактором успеха вуза, фактором достижения своих сложных долгосрочных целей.

Совершенно очевидно, что цифровая трансформация – это не технология, а гибкость образовательной организации, поэтому формирование цифровой культуры вуза становится важным фактором успешной цифровой трансформации образования.

Представим схему формирования модели организационной цифровой культуры вуза (рисунок 1).

Модель организационной цифровой культуры включает в себя восемь основных элементов (рисунок 2).



Однако не достаточно только построить модель организационной культуры, нужно ее еще успешно реализовать. Как показывает опыт бизнес-компаний, существует ряд барьеров, препятствующих данному процессу:

- сопротивление изменениям со стороны сотрудников;
- неправильное понимание руководством важности и необходимости планирования цифровой трансформации организации;
- разрывы в цифровой культуре между руководством и сотрудниками;



– разрывы между восприятием цифровой культуры у руководства, сотрудников и обучающихся;

– руководство не верит, что команда лидеров цифровой культуры в организации воплощает в себе новые модели поведения, которые пропагандирует организация;

– руководство не может передать цифровое видение, достаточно понятное для сотрудников, чтобы это усвоить;

– инициативы руководства по изменению норм поведения малоэффективны из-за недостаточных полномочий сотрудников в решении новых задач, отсутствия стимулирования за построение новых ролевых моделей.

Успешное внедрение и реализация организационной цифровой культуры требует решения еще ряда важных вопросов, среди которых отметим следующие:

– создание цифрового рабочего места – и преподавателя, и обучающегося;

– инвестиции в цифровые навыки сотрудников;

– формирование команды лидеров и агентов изменений для продвижения в организации цифровой культуры;

– дизайн формирования нового цифрового KPI (ключевого показателя эффективности) должен быть сосредоточен на поведении;

– создание внутренних социальных сетей для повышения сотрудничества между средними и низовыми уровнями управления;

– развитие цифровых навыков сотрудников;

– организация партнерства с ведущими компаниями по цифровому обучению и создание собственных программ онлайн-обучения;

– согласование цифровых навыков сотрудников с цифровыми методами работы;

– согласование целей цифровой трансформации с ценностями и поведением сотрудников организации.

Реализация данных задач позволит создать организационную цифровую культуру вуза, а также хорошо продуманную образовательную среду для обеспечения качественного электронного обучения, создания платформы

для совместной работы, которая будет поддерживать открытый и прозрачный образовательный процесс. Для успешной реализации организационной цифровой культуры необходимо развивать целый ряд компетенций преподавателей, в том числе их личную цифровую культуру.

Определим цифровую культуру преподавателя как совокупность компетенций, характеризующих понимание преподавателем современных информационно-коммуникационных технологий, их функций и способов, способность их правильного применения для обучения в цифровой среде, для взаимодействия с обществом и решения цифровых задач в своей профессиональной деятельности.

Понятие «цифровая культура преподавателя», с одной стороны, указывает на новые формы общения и взаимодействия, а с другой – является своеобразным показателем сформированности информационно-коммуникационной компетентности, информационной грамотности, развития информационно-коммуникационных умений и навыков, а также неотъемлемой частью современного информационного общества.

Организационная цифровая культура современного вуза должна стать приоритетом, фундаментальной составляющей, формирующей базовые навыки и компетенции, которыми должны обладать как сотрудники, так и обучающиеся вуза. Специалист, обладающий навыками в области цифровой культуры, может эффективно применять инструменты, предлагаемые современными информационными технологиями, независимо от наличия образования в данной сфере.

Цифровая культура неразрывно связана с цифровой этикой, которая представляет собой соблюдение принципов общения с другими пользователями, предоставление информации о себе, обеспечение информационной безопасности и знание законодательства страны в сфере информационно-коммуникационных технологий и управления данными. Широкое использование рассматриваемой дефиниции свидетельствует о стремительном развитии цифровых технологий, а также отражает эво-



люцию научно-педагогического понятийного аппарата. В педагогической науке сформированность цифровой культуры наряду с показателями цифровой компетентности и цифровой грамотности становится индикатором профессиональной подготовки современного специалиста.

Формирование цифровой культуры специалиста возможно при условии обеспечения эффективного функционирования цифровой образовательной среды, формируемой на основе информационно-коммуникационной образовательной среды.

В рамках нашего исследования проведено анкетирование целевой аудитории – преподаватели и обучающиеся, которым были предложены вопросы, касающиеся изучения характера компетенций, необходимых для формирования и развития цифровой культуры:

1. Оцените влияние цифровой культуры на вашу жизнь.

2. Какую роль играет цифровая культура в вашем профессиональном образовании?

3. Оцените важность навыков цифровой коммуникации в вашей профессиональной деятельности.

4. Насколько важно умение пользоваться ИКТ для решения задач в вашей профессиональной деятельности?

Результаты опроса показали, что 82% опрошиваемых считают, что цифровые технологии занимают важное место в их жизни, а 90% отметили их важность именно в профессиональной деятельности. При этом отметим, что и преподаватели, и обучающиеся были одинаково единодушны в своей высокой оценке важности и нужности формирования и развития цифровых компетенций. Учитывая такой интерес, обучающимся предложен факультативный курс «Цифровая культура в профессиональной деятельности» в объеме 72 часов.

Подводя итоги, отметим, что цифровая культура является важным компонентом профессионального развития не только преподавателя вуза, но и будущих специалистов в разных сферах деятельности. В этой связи необходимо разрабатывать и внедрять в учеб-

ный процесс междисциплинарные программы, ориентированные на подготовку универсальных специалистов, способных гибко реагировать на потребности в социальной сфере, экономике и технологиях. Необходимо также включить в стандарты образования компетенцию цифровой культуры, реализация которой позволит сформировать социально ответственного и конкурентоспособного специалиста. Для того чтобы сделать процесс подготовки будущих специалистов более гибким и адаптивным, следует наряду с предлагаемой компетенцией разработать и технологию ее измерения, что авторы планируют сделать в рамках своих дальнейших исследований.

АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается один из подходов к разработке и обоснованию модели формирования и развития цифровой культуры вуза. Раскрывается содержание, структура и функции феномена «цифровая культура вуза» как основы создания системы подготовки специалистов в сфере цифровой экономики.

Ключевые слова: модель, цифровизация, цифровая культура, цифровые технологии, информационно-образовательная среда вуза.

SUMMARY

The article discusses one of the approaches to the development and substantiation of a model for the formation and development of the digital culture of a university. The content, structure and functions of the phenomenon of “digital culture of a university” as the basis for creating a system for training specialists in the field of digital economy are revealed.

Key word: model, digitalization, digital culture, digital technologies, information and educational environment of the university.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кешелав А. В., Буданов В. Г., Румянцев В. Ю. Введение в «Цифровую» экономику» / под общ. ред. А. В. Кешелав. – М.: ВНИИГеосистем, 2017. – 28 с.

2. Варганова Е. Л., Вырковский А. В., Максеенко М. И., Смирнов С. С. Индустрия



российских медиа: цифровое будущее: монография. – М.: МедиаМир, 2017. – 160 с.

3. Маслакова М. В. Формирование общепрофессиональной компетенции выпускника: место и роль информационной культуры в образовательном процессе вуза // Инновации в образовании. – 2017. – № 1 (17). – С. 114–117.

4. Елькина Е. Е. Цифровая культура как область междисциплинарных исследований: методологические подходы и тенденции развития // International Journal of Open Information Technologies. – 2018. – Т. 6. – № 12. – С. 67–78.

5. Кузнецова Т. Ф. Цифровая культура // Знание. Понимание. Умение. – 2018. – № 4. – С. 233–237.

6. Формирование информационной культуры личности: теоретическое обоснование и моделирование содержания учебной дисциплины / Н. И. Гендина, Н. И. Колкова, Г. А. Стародубова, Ю. В. Уленко. – М.: МЦБЧС, 2006. – 512 с.

7. Глузман А. В., Тимиргалеева Р. Р., Переверзев М. В., Гришин И. Ю. Педагогические технологии в дистанционном образовании // Сборник научных трудов VI Виртуального Международного форума по педагогическому образованию. – Казань, 2020. – С. 91–102.

8. Глузман А. В., Тимиргалеева Р. Р., Гришин И. Ю., Переверзев М. В. Подготовка будущих специалистов в сфере индустрии гостеприимства в контексте новых технологий открытого образования // Гуманитарные науки. – 2020. – № 3 (51). – С. 32–41.

9. Попова О. И. Трансформация высшего образования в условиях цифровой экономики // Вопросы управления. Управление в образовании. – 2018. – № 5 (54). – С. 158–160.

10. Проблемы и перспективы цифровой трансформации образования в России и Китае. II Российско-китайская конференция исследователей образования «Цифровая трансформация образования и искусственный интеллект». Москва, Россия, 26–27 сентября 2019 г. / А. Ю. Уваров, С. Ван, Ц. Канидр; отв. ред. И. В. Дворецкая; пер. скит. Н. С. Кучмы; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа

экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 155 с.

11. Solianyk «Content of digital competence of applicants for higher information education», in Proc. Intern. Sci. Conf. Information, Communication and Knowledge Management in a Globalized World. – Kyiv, 2018. – P. 230–231.

12. Global Media and Information Literacy Assessment Framework: Country Readiness and Competencies / prepared by UNESCO Communication and Information Sector in close collaboration with UNESCO Institute for Statistics. Paris, France: UNESCO, 2013. [Available]: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000224655>.



А. А. Глузман, А. И. Мезенцева

УДК 378.

ГЕНЕЗИС ИНОЯЗЫЧНОЙ ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ВЫСШИХ ГУМАНИТАРНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Закономерный процесс развития иноязычной подготовки специалистов гуманитарной сферы связан с новыми траекториями, а иногда скачкообразными изменениями, определяющими новый уровень обучения иностранному языку в высших образовательных организациях России. Анализ теоретических исследований и практического опыта позволяет провести систематизацию направлений, связанных с содержанием методов обучения иностранного языка во второй половине XX – начале XXI столетий.