



ПРОБЛЕМА ИЗМЕНЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СООТВЕТСТВИИ С ИДЕЯМИ И ЦЕЛЯМИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Осипова С. И. ORCID ID 0000-0002-4728-2282

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Сибирский федеральный университет», Красноярск, Российская Федерация,
e-mail: osisi@yandex.ru*

В настоящее время значимой проблемой человечества является обеспечение такого технико-технологического развития цивилизации, которое может быть устойчивым и обеспечивающим возможности осуществлять профессиональную деятельность последующим поколениям на основе ответственного отношения к результатам своей деятельности современных специалистов. Решение названной проблемы в большой степени зависит от подготовки человека-профессионала в образовании, менталитет которого основан на приоритете нравственно-моральных ценностей, и ориентирования его на осуществление ответственной профессиональной деятельности с учетом осознанных ограничений, в том числе экологических. Сказанное выше обозначает актуальность разработки инновационного образования с учетом целей устойчивого развития и подготовку преподавателей к его реализации. Цель исследования – обосновать необходимость кадрового обеспечения перехода системы образования к инновационному в соответствии с целями устойчивого развития, содержание и технологии подготовки преподавателей к изменению своей традиционной профессиональной деятельности в соответствии с новой целью на основе сформированности соответствующей компетентности. Достижение поставленной цели определяет необходимость выявления причин низкой мотивации преподавателей к изменениям своей профессиональной деятельности, обоснование способов ее повышения, разработку содержания программы повышения квалификации для ликвидации профессиональных дефицитов и формирования новой компетентности. Исследование опиралось на принципы системного подхода в процессе разработки содержания программы повышения квалификации; идеи личностно-ориентированного и деятельностного подходов в обосновании методов, средств и форм в организации процесса образования для преподавателей; компетентностный подход в определении результатов повышения квалификации преподавателей. Использовались научные приемы: анализ и синтез, обобщение, систематизация и классификация. Изучались психолого-педагогические научные работы, нормативная документация. Результатом решения проблемы изменения профессиональной деятельности преподавателей в соответствии с идеями и целями устойчивого развития стала актуализация необходимости кадрового обеспечения этого процесса, обоснование способов мотивации преподавателей к изменениям профессиональной деятельности посредством снятия причин сопротивления инновациям в соответствии с выбранной моделью изменений, представление содержания программы повышения квалификации преподавателей на примере опыта Сибирского федерального университета.

Ключевые слова: проблема устойчивого развития, идеи и цели, профессиональная деятельность преподавателей, сопротивление изменениям, причины сопротивлений

THE PROBLEM OF CHANGING TEACHERS' PROFESSIONAL ACTIVITIES IN LINE WITH THE IDEAS AND GOALS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Osipova S. I. ORCID ID 0000-0002-4728-2282

*Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education
“Siberian Federal University”, Krasnoyarsk, Russian Federation,
e-mail: osisi@yandex.ru*

At present, a significant problem of humanity is to ensure such a technical and technological development of civilization, which can be sustainable and provide opportunities for professional activities of future generations on the basis of a responsible attitude to the results of their activities of modern specialists. The solution of this problem largely depends on the training of a professional in education, whose mentality is based on the priority of moral and ethical values and orientation to the implementation of responsible professional activities, taking into account the conscious restrictions, including environmental ones. The above indicates the relevance of developing innovative education, taking into account the goals of sustainable development, and training teachers to implement it. The purpose of the study is to justify the need for human resources to support the transition of the education system to innovative education in accordance with the goals of sustainable development, as well as the content and technologies for training teachers to change their traditional professional activities in accordance with the new goal based on the development of relevant competencies. To achieve this goal, it is necessary to identify the reasons for the low motivation of teachers to change their professional activities, to justify ways to increase this motivation, and to develop the content of a professional development program to eliminate professional shortcomings and develop new competencies. The study was based on the principles of a systematic approach in the process of developing the content of the advanced training program; the ideas of a person-centered and activity-based approach in justifying the methods, means, and forms of organizing the educational process for

teachers; and the competence-based approach in determining the results of advanced training for teachers. The study used scientific methods such as analysis and synthesis, generalization, systematization, and classification. It also examined psychological and pedagogical scientific works and regulatory documentation. The solution to the problem of changing teachers' professional activities in accordance with the ideas and goals of sustainable development resulted in the need for staffing support for this process, the justification of ways to motivate teachers to change their professional activities by removing the reasons for resistance to innovation in accordance with the chosen model of change, and the presentation of the content of the teacher training program based on the experience of the Siberian Federal University.

Keywords: the problem of sustainable development, ideas and goals, professional activity of teachers, resistance to change, reasons for resistance

Введение

Качественное образование должно быть современным, отвечающим на вызовы и тренды социального и технико-технологического развития, одним из которых является императив изменений. Изменение профессиональной деятельности преподавателя высшей школы в соответствии с четвертой целью устойчивого развития [1, с. 22], определяемой как обеспечение качественного образования, предполагает разработку инновационной образовательной программы, целью которой становится подготовка специалистов к ответственному осуществлению профессиональной деятельности с учетом ее рисков, ориентируясь на триединую концепцию устойчивого развития в части обеспечения «экологической устойчивости, экономической стабильности и социального благополучия» [1, с. 16].

Необходимость изменений профессиональной деятельности преподавателей приводит к изменению привычной традиционной образовательной деятельности, что выводит преподавателя из зоны комфорта и формирует сопротивление необходимым инновациям из-за непонимания целей, задач, личностной значимости преобразований, а также из-за отсутствия соответствующей компетентности для перехода к реализации четвертой цели устойчивого развития.

Цель исследования – актуализация проблемы кадрового обеспечения перехода системы образования к инновационному в соответствии с четвертой целью устойчивого развития и обоснование содержания и технологии подготовки преподавателей к изменению своей традиционной профессиональной деятельности в соответствии с новой целью на основе сформированности соответствующей компетентности.

Материалы и методы исследования

Исследование опиралось на системный подход, позволяющий целостно рассматривать модернизацию процесса управления изменениями в системном единстве его этапов; положения компетентностного

подхода, определяющие мотивационную готовность преподавателя к изменениям профессиональной деятельности как компоненту их компетентности; деятельностный подход, ориентирующий на активные формы подготовки педагогов к изменениям профессиональной деятельности в соответствии с целями устойчивого развития, в том числе в проектной деятельности. Использовались приемы: анализ и синтез, обобщение, систематизация и классификация. Изучались психолого-педагогические работы, нормативная документация.

Обоснована проблема кадрового обеспечения образования, связанная с необходимостью разработки и реализации инновационной программы подготовки специалистов в соответствии с четвертой целью устойчивого развития, разработана программа повышения квалификации преподавателей, ориентированная на формирование новых компетентностей, раскрыта ее структура и содержание. Показана значимость первоочередного формирования мотивации преподавателей к изменениям для запуска процесса успешной разработки и реализации образования в интересах устойчивого развития.

Результаты исследования и их обсуждение

Анализ степени разработанности обозначенной проблемы показал, что ученые рассматривают ее разные аспекты. В частности, данные о реакции персонала компании на предстоящие изменения и методы мотивации работников к изменениям представлены в исследованиях К. С. Вяткиной, Л. К. Каплуновой и В. Н. Бескровного [2].

Модели управления изменениями обсуждаются в работе Б. Б. Пивовар [3]. Конкретизация проблем управления изменениями в образовательной организации уточняется О. В. Алексеевой, Е. В. Чучкаловой [4].

Теоретико-методологические вопросы изменений в образовании и управление ими представлены в работах И. В. Непрокиной, М. А. Шермет, А. Ю. Курина [5–7].

Общие вопросы разработки образования для устойчивого развития обсуждают-

ся в работах И. В. Ильина, А. Д. Урсула, Т. А. Урсула, А. И. Андреева [8]. Конкретизация специфики и проблем инженерного образования в интересах устойчивого развития представлены в исследовании К. К. Зайцевой, Ю. П. Похолкова, Ю. А. Рокотянской [9]. Актуализация проблемы кадровой готовности системы образования для перехода к идеям устойчивого развития представлена Д. С. Ермаковым, Н. Ф. Винокуровой, И. Ю. Кривдиной [10; 11]. Понятийный аппарат образования в интересах устойчивого развития является предметом обсуждения в исследовании Е. Н. Дзятковской, А. Н. Захлебного [12]. Названные выше работы исследователей по рассматриваемой проблеме подчеркивают ее актуальность и позволяют выявить дефицит научных знаний, относящийся, в частности, к уточнению понятийно-категориального аппарата, обоснования структуры и содержания программы повышения квалификации преподавателей для формирования необходимой компетентности, выявления средств повышения мотивации преподавателей к преобразованиям.

В исследованиях коллектива ученых Сибирского федерального университета конкретизирована сущность компетентности преподавателя для реализации идей устойчивого развития, «раскрывающаяся в мотивационной готовности к освоению идей и их реализации... на основе знаний сути и специфики инноваций, способности применять целесообразные педагогические технологии в развитии профессионально-личностных качеств обучающихся... а также способности осуществлять рефлексию своей педагогической деятельности для повышения уровня своей компетентности» [1, с. 54]. Структура и содержание компетентности преподавателя, включающей мотивационно-ценностный, когнитивный, технологический, рефлексивно-оценочный и креативный компоненты, обоснована в указанной монографии [1, с. 56]. В данном исследовании такое толкование компетентности преподавателя для реализации образования в интересах устойчивого развития положено в основу разработки структуры и содержания программы повышения квалификации.

Вузы России, опираясь на международную и российскую нормативно-правовую базу, разрабатывают локальные акты перехода к новому образованию. Сибирский федеральный университет (СФУ) признает устойчивое развитие одним из приоритетных направлений программы развития вуза [13].

В соответствии с концепцией устойчивого развития политика СФУ разрабатыва-

ется на основе системного подхода в рамках программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030» и направлена на постоянное повышение индикаторов устойчивого развития в обеспечении экологической целостности, финансовой обеспеченности и социальной справедливости. Реализация политики университета в области устойчивого развития осуществляется в СФУ на основе расширения тематики научно-исследовательских проблем в соответствии с идеологией устойчивого развития с опорой на принципы коллективной ответственности, привлечения всех стейкхолдеров к обсуждению и реализации показателей устойчивого развития, в том числе и установления взаимодействий с внешними партнерами, предотвращения рисков при нарушении целей устойчивого развития.

Как было сказано выше, необходимость изменений профессиональной деятельности преподавателя в контексте перехода к инновационному образованию в интересах устойчивого развития определяется наличием ряда международных и российских нормативно-правовых, в том числе и локальных актов. В этих условиях предписаний и установок, исходящих от управленческого персонала, у преподавателей возникает естественное сопротивление, связанное в первую очередь со слабой информированностью и, как следствие, низкой мотивацией к осуществлению предписаний. На этом этапе целесообразно осуществлять убеждение преподавателей «в необходимости инновационной деятельности... За счет широкой пропаганды и обсуждения необходимости реализации идей и целей устойчивого развития в образовании снижается сопротивление к инновациям, осуществляется принятие инновации как лично значимой ценности» [12, с. 55].

Опираясь на мнение О. В. Алексеевой, Е. В. Чучкаловой [3], считаем, что сопротивление преподавателей изменениям в образовательной деятельности связано с отсутствием у них достаточной компетентности, а также с непониманием целей и задач предстоящих преобразований. Вовлечение преподавателей в процесс изменений содержательной и процессуально-деятельностной компоненты профессиональной деятельности может состояться, если замотивировать преподавателей на эту деятельность посредством информационно-разъяснительной деятельности о целях и задачах предстоящих изменений, организации необходимого повышения квалификации и формирование новых компетентностей у преподавателей.

Рассматривая управление изменениями в образовании как процесс развития, ориентированный на повышение качества образования в соответствии с вызовами современности посредством постановки целей, планирования, мобилизации и обучения преподавателей, координацию и коррекцию этого процесса, исследователи выделяют принципы управления изменениями:

- четкость в определении целей и причин изменений;
- осознание их преподавателями;
- индивидуально-личностная заинтересованность преподавателей в изменениях;
- оценка существующего состояния образования, подлежащего изменению, в соответствии с поставленными целями на основе информирования об изменениях;
- учет уникальных особенностей и контекста образовательной организации и направлений подготовки;
- системность в организации изменений, позволяющая рассматривать объект изменений как целостность;
- устойчивость изменений, оценка возможных рисков и управление ими;
- планирование поэтапного процесса изменений.

Перечисленные выше принципы, реализуемые в процессе управления изменениями, способствуют повышению мотивации преподавателей.

Целесообразным способом вовлечения преподавателей вуза в изучение своей профессиональной деятельности и управление изменениями, в том числе и в соответствии с целями устойчивого развития, для руководителей образовательного учреждения является моделирование этого процесса. На этом этапе, понимая объективную необходимость изменений, руководители образовательного учреждения выбирают модель управления инновационными изменениями, направленную на достижение цели преобразования, выработки соответствующей стратегии и вовлечение преподавателей в осуществление необходимых преобразований. В исследованиях О. Я. Ивановой проанализированы модели изменений К. Левина, Д. Хайатта «ADKAR», Д. Коттера, «Кривая перемен» Д. Дака, Л. Грейнера и др. [14]. Все перечисленные выше модели могут использоваться в управлении изменениями в образовательных организациях. Однако в рамках проблемы мотивации сотрудников к включению в процесс изменений своей профессиональной деятельности необходимо учитывать особенности этих моделей. В частности, трехэтапная модель К. Левина на первом этапе запуска процесса изменений, называемого размораживанием

(Unfreezing), базируется на актуализации мотивационной направленности сотрудников посредством организации критического обсуждения ситуации и выявления необходимых направлений ее изменений и поэтому является предпочтительной для образовательной организации.

Особенностью модели Д. Хайатта «ADKAR» является индивидуальный подход к актуализации мотивации к изменениям посредством выявления причин необходимых изменений для формирования желания исполнителей осуществлять эти изменения в условиях повышения имеющихся компетентностей и приобретения новых. Д. Коттер в своей восьмизэтапной модели подчеркивает необходимость и значимость вовлеченности сотрудников в процесс изменений, в том числе и через осознание чувства их срочности (Greate a Sense of Urgency), что, несомненно, влияет на актуализацию мотивации к изменению своей профессиональной деятельности. В отличие от модели изменения К. Левина, «Кривая перемен» Д. Дака делает акцент на изменении эмоционального отношения сотрудников к преобразованиям кризисной ситуации предприятия, которая мотивирует сотрудников к изменениям профессиональной деятельности.

Описанные выше специфические особенности моделей изменения и управления ими в контексте актуализации мотивационной направленности преподавателей к изменениям профессиональной деятельности в соответствии с вызовами современности для конкретной образовательной организации могут быть использованы в интегративном единстве. Одним из важных условий снятия сопротивления к нововведениям у преподавателей и повышения их мотивации к нововведениям является организация специального обучения в форме повышения квалификации.

В исследовании Д. С. Ермакова [10] представлены результаты анкетирования педагогических работников по отношению к восприятию идей устойчивого развития и готовности педагогов к их внедрению в образовательный процесс. Автор обоснованно полагает, что изменения в педагогической деятельности педагогов и мотивация к включению идей устойчивого развития в содержание преподаваемых дисциплин зависит от включенности педагогов в эту проблему и определяет повышение квалификации как одно из важных условий реализации образования для устойчивого развития.

Здесь необходимо отметить, что внедрение в жизнедеятельность человечества идей устойчивого развития должно иметь непрерывный характер, начиная с формиро-

вания нового менталитета с раннего возраста и продолжая его через все уровни образования. Однако высшее образование имеет особую ответственность перед экономикой в подготовке кадров, способных осуществлять свою профессиональную деятельность, согласуя ориентирование на достижение высокой прибыли с соблюдением природоохранных ограничений. К сожалению, высшая школа в настоящее время не в полной мере выполняет эту задачу, в то время как большинство предприятий в разных сферах экономики реализуют программы устойчивого развития, выделяя социальные, экономические и экологические направления как составляющие триединой концепции, строго контролируя их выполнение.

В рамках подготовки преподавателей к изменениям профессиональной деятельности и с опорой на методологию деятельностного подхода в Сибирском федеральном университете в процессе повышения квалификации по программе реализуется проектное обучение. Первый семестр обучения посвящен разработке собственного проекта внедрения идеологии устойчивого развития в образовательный процесс, выбирая модели разного уровня системности. Эти проекты могут внести изменения в образовательный процесс на уровне отдельной дисциплины, модуля дисциплин или образовательной программы. Второй семестр реализации этой программы повышения квалификации преподавателей проводится в дискуссионном проблемно-аналитическом формате по обсуждению результатов и проблем внедрения разработанного проекта как элемента нового образования.

Теоретическая часть содержания программы, обсуждаемая на синхронных занятиях, представлена в виде комплекса текстовых материалов, презентаций и скринкастов. Слушатели повышения квалификации добровольно выбирают эту программу и в дальнейшем выступают лидерами, преобразующими свою профессиональную деятельность в соответствии с четвертой целью устойчивого развития, ориентирующей образовательный процесс в интересах устойчивого развития на повышение его качества [15; 16].

Сотрудники СФУ, освоившие программу повышения квалификации, погруженные в реализацию разработанного проекта, способствуют распространению идей устойчивого развития и, демонстрируя успешности в изменении профессиональной деятельности в соответствии с четвертой целью устойчивого развития, влияют на формирование интереса и мотивации к приобщению к процессу изменений в соответствии с вызовами современности.

Заключение

Главным фактором современности является императив изменений, который определяет необходимость ответных мер на вызовы внешней среды. Один из таких вызовов оформился как проблема устойчивого развития, начальный этап которой проявился экологической катастрофой, угрожающей уничтожением среды обитания человечества, что инициировало включение проблем экологического образования во все направления подготовки кадров в высшей школе. Решение проблемы, обозначенной в триединой концепции, в большой степени зависит от системы образования в части формирования у обучающихся на всех уровнях образования нового менталитета, основанного на присвоении новых ценностей в сохранении природной среды и ответственности за свою профессиональную деятельность. Образование, выполняющее опережающую роль в подготовке человека для успешной жизнедеятельности в изменяющемся и проблемном мире, должно учитывать необходимость в разработке образовательной программы в интересах устойчивого развития как реакции на объективную проблему международной значимости. В этих условиях возникает необходимость в повышении квалификации преподавателей. Опыт Сибирского федерального университета показал особую значимость актуализации мотивации преподавателей к построению образования в интересах устойчивого развития для снятия сопротивления преподавателей изменению профессиональной деятельности. Повышение мотивации преподавателей к разработке моделей изменений в образовательной организации и управлению ими должно учитывать причины сопротивления сотрудников предстоящим преобразованиям, среди которых значимую роль играет информирование о целях и задачах предстоящих нововведений для перевода внешне заданных целей в лично значимые, повышение компетентности преподавателей через специально организованное обучение, использование сторонников нововведений и их положительного опыта для распространения идей изменений в соответствии с субъективными причинами и объективными факторами.

Список литературы

1. Осипова С. И., Гафурова Н. В., Бочарова Ю. Ю., Кублицкая Ю. Г., Осмоловская Н. А., Дубова И. В., Баяндина О. В. Образование устойчивого развития: педагогическая концепция и проектирование образовательной практики: монография. Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2024. 176 с. ISBN 978-5-7638-4911-0.

2. Вяткина К. С., Каплунова Л. К., Бескровный В. Д. Методы мотивации работников к изменениям // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2018. Т. 3 С. 56–59. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36934430> (дата обращения: 12.12.2025).
3. Пивовар Б. Б. Управление изменениями в образовании: теория и практика // Образовательная политика. 2020. № 82. С. 86–98. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43458930> (дата обращения: 07.12.2025).
4. Алексеева О. В., Чучкалова Е. В. Управление изменениями в образовательных организациях // Актуальные вопросы развития современного общества, экономики и профессионального образования: материалы XXI Международной молодежной научно-практической конференции (г. Екатеринбург, 21 марта 2024 г.). Екатеринбург: РГПУ, 2024. С. 32–34. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=50051245> (дата обращения: 15.09.2025).
5. Непрокина И. В. Концептуальные основы процесса управления изменениями в современной образовательной организации // International journal of professional science. 2019. № 11. С. 72–76. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41537705> (дата обращения: 05.01.2026).
6. Шермет М. А. Управление изменениями. М.: Дело, 2015. 129 с. ISBN 978-5-7749-1019-9.
7. Курин А. Ю. Ключевые принципы управления изменениями в образовании // Сборник трудов конференции. Тамбов: Издательский дом «Державинский», 2023. С. 298–301. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=54024480> (дата обращения: 06.01.2026).
8. Ильин И. В., Урсул А. Д., Урсул Т. А., Андреев А. И. Образование для устойчивого развития в России: проблемы и перспективы: монография. М.: Учитель, 2017. 207 с. URL: <https://www.elibrary.ru/wqwwog> (дата обращения: 15.01.2026).
9. Зайцева К. К., Похолков Ю. П., Рокотянская Ю. А. Инженерное образование в интересах устойчивого развития // Управление устойчивым развитием. 2020. № 6 (31). С. 78–84. URL: <https://www.kstu.ru/servlet/contentblob?id=351044> (дата обращения: 15.01.2026).
10. Ермаков Д. С. Готовность педагогов к реализации образования для устойчивого развития // Педагогическое образование в России. 2016. № 2. С. 30–36. URL: <https://elar.uspu.ru/bitstream/ru-uspu/53803/1/povr-2016-02-03.pdf> (дата обращения: 10.01.2026).
11. Винокурова Н. Ф., Кривдина И. Ю. Подготовка учителя для образования в интересах устойчивого развития: Методология. Опыт реализации в регионе // Современные проблемы науки и образования. 2016. № 5. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=25330> (дата обращения: 16.01.2026).
12. Дзятковская Е. Н., Захлебный А. Н. Есть ли у образования для устойчивого развития свой предмет познания? // Вестник Бурятского государственного университета. 2016. № 4. С. 3–11. URL: <https://www.elibrary.ru/xstuzt> (дата обращения: 06.12.2025).
13. Политика университета в области устойчивого развития. Принята на заседании Ученого совета 28 ноября 2022 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://about.sfu-kras.ru/docs/10817/pdf/615381> (дата обращения: 06.12.2025).
14. Иванова О. Я. Методология управления изменениями // Современные научные исследования и инновации. 2019. № 4. [Электронный ресурс]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2019/04/89076> (дата обращения: 12.01.2026).
15. Осипова С. И., Гафурова Н. В., Егорова Е. В. Проблема разработки моделей образования для устойчивого развития // Педагогический журнал. 2022. Т. 12. № 5–1. С. 684–692. DOI: 10.34670/AR.2022.35.55.088.
16. Осипова С. И., Гафурова Н. В., Егорова Е. Н. Ориентация профессионального образования на реализацию идей устойчивого развития // Управление устойчивым развитием. 2022. № 6. С. 95–100. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=49898431> (дата обращения: 03.11.2025).

Конфликт интересов: Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of interest: The author declares that there is no conflict of interest.