

УДК 372.065

DOI: 10.26140/anip-2019-0802-0097

**КОРРЕКТИРУЮЩАЯ МЕТОДИКА ВНУТРИФИРМЕННОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ
СМАРТ-ОРГАНИЗАЦИИ ПО ПРОГРАММЕ «УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССАМИ
НАКОПЛЕНИЯ И ТРАНСФЕРТА ЗНАНИЙ»**

© 2019

Сыроtyк Светлана Дмитриевна, кандидат педагогических наук,
департамент (экономических и управленческих программ)

Тольяттинский государственный университет

(445020, Россия, Тольятти, ул. Белорусская, д. 14, E-mail: sirotyk_sd@mail.ru)

Аннотация. В статье представлена методика обучения, позволяющая построить индивидуальную траекторию внутрифирменного обучения персонала организации при отсутствии требуемого интеллектуального потенциала сотрудников для решения задач проектной деятельности. Методика предназначена для смарт-организаций с целью повышения эффективности их функционирования. Смарт-организации являются сегодня основой формирования интеллектуального потенциала страны, так как коллектив такой организации характеризуется постоянной готовностью персонала к внедрению нововведений в профессиональную сферу деятельности. Методика содержит как этапы формирования новых знаний, так и средства педагогических коммуникаций, выраженных учебной программой, комплексом диагностических средств и определенной инфраструктурой, требующей наличия специальных и отличительных компетенций персонала. Программа позволяет формировать навыки процессного управления и извлечения знаний. Её отличительной особенностью является формирование у персонала организации специальных компетенций управления, уровень сформированности которых определяется результатами тестирования. В этом случае возникает необходимость повышения знаний персонала путем внутрифирменного обучения до требуемого уровня соответствия. Методика содержит: учебный план модульного курса «Управление процессами накопления и трансферта знаний»; учебную программу модульного курса; методику оценки специальных компетенций; методику оценки уровня освоения специальных компетенций накопления и трансформации знаний. Результатом применения методики является построение траектории корректирующего обучения с целью дальнейшей ликвидации выявленной разрозненности знаний персонала в смарт-организации. Реализация траекторий обучения по предлагаемой методике требует наличие обязательного фактора - времени на ее освоение, а также заранее сформированной информационно-методической базы в виде набора конкретных обучающих ситуаций и диагностирующего инструментария. Целью статьи является демонстрация возможности формирования траекторий обучения персонала организации в условиях внутрифирменного обучения.

Ключевые слова: методика, коэффициент соответствия знаний, уровень знаний, смарт-организация, внутрифирменное обучение, траектория корректировки знаний, диагностика уровня развития смарт-организации.

**CORRECTIVE METHODS IN-HOUSE TRAINING SMART ORGANIZATIONS
UNDER THE PROGRAM «MANAGEMENT OF PROCESSES OF TRANSFER
AND ACCUMULATION OF KNOWLEDGE»**

© 2019

Syrotyuk Svetlana Dmitrievna, candidate of pedagogical Sciences,
Department (economic and management programs)

Togliatti State University

(445020, Russia, Samara region, Togliatti, Belorusskaya str., 14, E-mail: sirotyk_sd@mail.ru)

Abstract. The article presents a method of training that allows you to build an individual trajectory of in-house training of staff in the absence of the required intellectual potential of employees to solve the problems of project activities. The method is intended for smart organizations in order to increase the efficiency of their functioning. Smart organizations are now the basis for the formation of the intellectual potential of the country, as the staff of such an organization is characterized by a constant readiness of staff to introduce innovations in the professional sphere of activity. The technique contains both stages of formation of new knowledge and means of pedagogical communications, expressed by the curriculum, a set of diagnostic tools and a certain infrastructure that requires the presence of special and distinctive competencies of staff. The program allows to form skills of process management and knowledge extraction. Its distinctive feature is the formation of the personnel of the organization of special management competencies, the level of formation of which is determined by the results of testing. In this case, there is a need to improve the knowledge of staff through in-house training to the required level of compliance. The method contains: the curriculum of the modular course "Management of the processes of accumulation and transfer of knowledge"; curriculum of the modular course; methodology for assessing special competencies; methodology for assessing the level of development of special competencies of accumulation and transformation of knowledge. The result of the application of the methodology is the creation of a trajectory of corrective training with the aim of further elimination of the revealed fragmented knowledge of staff in smart organizations. The implementation of training trajectories according to the proposed method requires the presence of a mandatory factor - the time for its development, as well as a pre-formed information base in the form of a set of specific training situations and diagnostic tools. The aim of the article is to demonstrate the possibility of forming trajectories of training of the organization's personnel in the conditions of in-house training.

Keywords: methodology, coefficient of knowledge compliance, level of knowledge, smart organization, in-company training, trajectory of knowledge adjustment, diagnostics of the level of development of smart organization.

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами.

Правительство РФ прикладывает много усилий для повышения интеллектуального потенциала страны, что нашло отражение в ряде нормативных документов за последние годы. Это, например, Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (3.3. Развитие образования) [1], Распоряжение Правительства РФ от 20 октября 2010 г. N 1815-р «О государственной про-

грамме Российской Федерации «Информационное общество (2011 - 2020 годы)» [2], Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» [3], Федеральная целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2014-2020 годы [4], Федеральная целевая программа «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России» на 2014 - 2020 годы» [5], Государственная про-

грамма РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы [6], Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 31.12.2014, с изм. от 02.05.2015) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 31.03.2015) [7].

Важность внедрения проектных решений данных нормативных документов в деятельность организаций приводит к необходимости поиска возможностей практической реализации условий постоянного роста инновационного потенциала через обучение. Одной из таких возможностей является система внутрифирменного обучения (СВФО) персонала [8]. Коллектив единомышленников, имеющий развитую СВФО можно классифицировать как смарт-систему, так как инновационная деятельность такой организации ориентирована на постоянное обновление знаний и формирование новых навыков практического приложения знаний в высокотехнологическую среду. В таких коллективах особенно остро стоит вопрос трансферта знаний, как основного связывающего параметра внутри самой организации [9].

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы показал, что существует достаточно много научных работ, в которых знания персонала организации рассматриваются как необходимый компонент инновационной деятельности при работе над достижением общей цели [8-18].

Формирование целей статьи (постановка задания). Основной целью статьи является ознакомление специалистов широкого профиля с корректирующей методикой внутрифирменной подготовки кадров по программе «Управление процессами накопления и трансферта знаний», позволяющей сформировать у персонала смарт-организации специальные компетенции управления.

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов.

Впервые понятие смарт-организации возникло в 1982 г. Под смарт-организацией сегодня автором понимается самообучающаяся организация, у которой имеется достаточно инновационного и трудового потенциала, чтобы управлять своим развитием по целям (реальным, измеряемым, конкретным, достижимым, в заданный отрезок времени) [10-15]. В таких организациях преимуществом является наличие свойства самообучения как обязательного личностного компонента профессиональной компетенции. В связи с чем организационное управление процессами, посредством которых технологии, опыт, навыки решения высокотехнологичных задач и прочие нововведения передаются от одного исполнителя к другому, позволяет говорить о наличии в той или иной организационной системы механизмов, приводящих к постепенной трансформации организации в самообучающуюся систему. Почему это так важно на современном этапе социально-экономического развития нашей страны? Потому что самообучающаяся организация характеризуется постоянным обновлением собственных знаний и быстрой адаптацией к условиям внешней среды для реализации новаторских идей [16, 17, 18].

Корректирующая методика внутрифирменной подготовки кадров по программе «Управление процессами накопления и трансферта знаний» позволяет формировать навыки процессного управления и извлечения «скрытых» знаний у персонала организации. Методика представлена 3 учебными модулями. Каждый из которых включает в себя оценочно-диагностический блок тестирования персонала по изученным дидактическим единицам модуля.

Отличительной особенностью методики (М2) является формирование специальных компетенций управления, уровень сформированности которых определяется результатами тестирования. Под специальными компетенциями понимаются приобретаемые вновь (формируемые) компетенции, необходимые для конкретной области решения инновационных и интеллектуальных задач проектной деятельности коллектива самообучающейся

организации.

Особенностью быстрого продвижения инноваций в требуемую социумом сферу деятельности является быстрый трансферт знаний коллектива исполнителей, позволяющий им осуществить минимум временных затрат на решение поставленных перед коллективом задач.

К сожалению, при оценке требуемых ресурсов для решения той или иной проблемы, требующей внедрение новых идей и интеллектуального труда, выясняется, что коллективу исполнителей необходимо достаточно быстро вникнуть в решение некоторых вопросов, в которых имеется новая для них сфера деятельности. от того. насколько быстро персонал организации, решающий эти задачи, сможет вникнуть в проблематику и подобрать инструмент ее решения зависит и эффективность деятельности всей организации.

Самообучающиеся организации характеризуются тем, что трансферт знаний в них передается от разработчиков идей до исполнителей задуманного в сжатые сроки. Чтобы персонал самообучающейся организации нацелить на адаптацию коллективных знаний к инновационной деятельности будет полезна предлагаемая ниже методика.

Вторая методика (М2) Корректирующая методика внутрифирменной подготовки кадров по программе «Управление процессами накопления и трансферта знаний» позволяет формировать навыки процессного управления и извлечения знаний. Её отличительной особенностью является формирование у персонала организации специальных компетенций управления, уровень сформированности которых определяется результатами тестирования.

Методика — это, как правило, некий готовый «рецепт», алгоритм, процедура для проведения каких-либо нацеленных действий. Близко к понятию технология. Методика отличается от метода конкретизацией приёмов и задач. Например, математическая обработка данных эксперимента может объясняться как метод (математическая обработка), а конкретный выбор критериев, математических характеристик — как методика [16-23].

Специальные компетенции персонала самообучающейся организации необходимы не всегда. а лишь в том случае. когда этого требует нововведенческая деятельность. предусмотреть особенности которой полностью не представляется возможным.

Предлагаемая методика также будет полезна всем, кто занимается инновационной и управленческой деятельностью, заинтересован в формировании нематериальных активов организации и повышении уровня интеллектуализации труда.

Апробация программы состоялась на кафедре «Менеджмент организации» ФГБОУ ВО Тольяттинского государственного университета.

Содержание методики следующее:

Учебный план модульного курса «Управление процессами накопления и трансферта знаний».

Учебная программа модульного курса.

Методика оценки специальных компетенций.

Методика оценки уровня освоения специальных компетенций накопления и трансформации знаний.

Программа обучения состоит из 3 модулей (табл.1) и рассчитана на 72 часа. Из них лекций-40 часов, практических работ-32 часа.

Таблица 1-Структура рабочей программы

№ п/п	Название модуля	Всего часов	В том числе	
			лекции	практики
1	Процесс накопления знаний.	26	14	12
2	Процесс трансферта знаний.	26	14	12
3	Психолого-педагогические условия организации трансферта знаний внутри коллектива исполнителей	20	12	8
Итого		72	40	32

Учебная программа модульного курса

Раздел 1. Процессы накопления знаниями Входное тестирование.

Тема 1.1. Процессный подход к управлению знаниями. Понятие знаний. Классификация знаний. Интеллектуальный и структурный капитал. Модели знаний. Понятие процессного подхода. Особенности реализации процессного подхода в организации накопления и передачи знаний. Создание цепочки ценностей при управлении знаниями.

Тема 1.2. Категория «управление знаниями». Особенности процесса накопления знаний. Поиск и генерация нового знания. качество знаний. Знания и инновации. Оценка приращения знания. Механизмы измерения ценности интеллектуальных активов организации.

Практикум (12 часов): Выходное тестирование.

Раздел 2. Процесс трансферта знаний.

Входное тестирование.

Тема 2.1. (6 часов). Категория «трансферт знаний». процессы трансферта знаний в организации. Особенности трансферта знаний. Особенность «передающей» и «принимательской» стороны. Создание цепочки ценности трансферта знаний в организации.

Тема 2.2. (8 часов). Формирование команды трансферта знаний. Анализ требований к командам. работающим по принципу самоорганизации. Роли участников команды. Обучение в команде. Коэффициенты скорости трансферта знаний. Роль лидера в команде самообучающейся организации.

Практикум (12 часов): Выходное тестирование.

Раздел 3. Психолого-педагогическое условие формирования нового знания.

Входное тестирование

Темы 3.1. (6 часов). Понятие психолого-педагогических условий формирования инфраструктуры решения целевых задач. Формы и методы организации психолого-педагогических условий трансферта знаний внутри коллектива исполнителей.

Темы 3.2. (6 часов) Формирование новых типов организационных структуры. Экономика, основанная на знаниях. Эволюция роли знания. новые типы организаций. Организационные формы управления знаниями. микроклимат как психолого-педагогическое условие формирования нового знания.

Практикум (8 часов): Выходное тестирование.

Методика оценки специальных компетенций

Таблица 2-Блочно-матричная модель СК

Характеристика	Содержание	Показатель, D _i	Весовой коэффициент, P _i	Комплексный показатель
СК1	СК11	D ₁	P ₁	=D ₁ * P ₁ (1)
	СК12	D ₂	P ₂	=D ₂ * P ₂ (2)
	СК13	D ₃	P ₃	=D ₃ * P ₃ (3)
	СК14	D ₄	P ₄	=D ₄ * P ₄ (4)
	СК15	D ₅	P ₅	=D ₅ * P ₅ (5)
Итого				$СК1 = \sum_{i=1}^5 D_i * P_i$ (6)
СК2	СК21	D ₆	P ₆	=D ₆ * P ₆ (7)
	СК22	D ₇	P ₇	=D ₇ * P ₇ (8)
	СК23	D ₈	P ₈	=D ₈ * P ₈ (9)
	СК24	D ₉	P ₉	=D ₉ * P ₉ (10)
	СК25	D ₁₀	P ₁₀	=D ₁₀ * P ₁₀ (11)
Итого				$СК2 = \sum_{i=6}^{10} D_i * P_i$ (12)
СК3	СК31	D ₁₁	P ₁₁	=D ₁₁ * P ₁₁ (13)
	СК32	D ₁₂	P ₁₂	=D ₁₂ * P ₁₂ (14)
	СК33	D ₁₃	P ₁₃	=D ₁₃ * P ₁₃ (15)
	СК34	D ₁₄	P ₁₄	=D ₁₄ * P ₁₄ (16)
	СК35	D ₁₅	P ₁₅	=D ₁₅ * P ₁₅ (17)
Итого				$СК3 = \sum_{i=11}^{15} D_i * P_i$ (18)
СК4	СК41	D ₁₆	P ₁₆	=D ₁₆ * P ₁₆ (19)
	СК42	D ₁₇	P ₁₇	=D ₁₇ * P ₁₇ (20)
	СК43	D ₁₈	P ₁₈	=D ₁₈ * P ₁₈ (21)
	СК44	D ₁₉	P ₁₉	=D ₁₉ * P ₁₉ (22)
	СК45	D ₂₀	P ₂₀	=D ₂₀ * P ₂₀ (23)
Итого				$СК4 = \sum_{i=16}^{20} D_i * P_i$ (24)
СК5	СК51	D ₂₁	P ₂₁	=D ₂₁ * P ₂₁ (25)
	СК52	D ₂₂	P ₂₂	=D ₂₂ * P ₂₂ (26)
	СК53	D ₂₃	P ₂₃	=D ₂₃ * P ₂₃ (27)
	СК54	D ₂₄	P ₂₄	=D ₂₄ * P ₂₄ (28)
	СК55	D ₂₅	P ₂₅	=D ₂₅ * P ₂₅ (29)
Итого				$СК5 = \sum_{i=21}^{25} D_i * P_i$ (30)

С блочно-матричной моделью (таблица 2) должны

быть ознакомлены все сотрудники организации, преподаватели и эксперты. Также они должны знать критерии, на основе которых и будет осуществляться оценивание. Оценивание каждого признака будет проходить по пятибалльной шкале: «5» - признак ярко выраженный, «4» - выше среднего, «3» - признак выражен средне, «2» - признак выражен ниже среднего, «1» - признак отсутствует. Дифференциальные показатели признаков также оцениваются по пятибалльной шкале. Интегральные показатели характеристик определяются по аддитивному усреднению. На последнем этапе определяются комплексные показатели для блока специальных компетенций (СК).

Свертка оценочных критериев в интегральный критерий СК_{инт} с учетом весовых коэффициентов позволит определить уровень сформированности специальных компетенций управления (31).

$$СК_{инт} = \frac{СК1 * \alpha + СК2 * \beta + СК3 * \gamma + СК4 * \lambda + СК5 * \delta}{5} \quad (31)$$

где α, β, \dots весовые коэффициенты, определяемые экспертным путем для определенной организации.

Методика оценки уровня освоения специальных компетенций накопления и трансформации знаний.

Методика состоит из трех этапов (табл.3). Устанавливается 3 уровня освоения компетенции: 1) минимальный; 2) средний; 3) высокий. Итоговая балльная оценка освоения компетенции складывается из общих оценок методик.

Таблица 3 - Этапы методики оценки уровня освоения специальных компетенций накопления и трансформации знаний

Этап	Назначение	Характеристика
Информационно-аналитический	Тестирование компетенций (600 вопросов теста)	Суммирование баллов за правильные ответы, оцениваемые автоматически
Оценочно-аналитический	Анализ количества набранных баллов	Ранжирование ответов по уровням усвоения компетенций
Рекомендательно-корректировочный	Формирование общей оценки сформированности специальных компетенций в группе исполнителей	

В каждой методике для каждого уровня определяется суммарный оценочный уровень. В таблице 4 показан перевод количественных значений показателя суммарного оценочного уровня (Y) в качественные.

Таблица 4 - Перевод количественных значений показателя суммарного оценочного уровня (Y) в качественные

№	Границы количественных значений Y	Качественный показатель
1	$Y \leq 250$	низкий
2	$251 < Y \leq 350$	средний
3	$351 < Y \leq 450$	высокий

Методика оценивания по каждой методике – покомпонентная, шкала оценивания – линейная 100-балльная. Критериальный уровень по отдельным методикам составляет: для минимального уровня – 50 баллов; для среднего уровня - 70 баллов; для высокого уровня – 90 баллов. В пределах каждого уровня для всех методик баллами оцениваются уровни сформированности элементов компетенции, а внутри каждого элемента - виды оценочных средств. Общая оценка уровня освоения компетенции формируется суммированием баллов за ее элементы [16-19]. По результатам тестирования выбирается уровень знаний персонала. Если уровень сформированности знаний менее 70 %, то в дальнейший процесс обучения включается модуль М2 повторно.

Данная методика описывает технологию обмена зна-

ниями с внешней средой и внутри организации. Анализ показателей методики позволяет оценить степень знаний кооперации организации и уровень обучения персонала новым знаниям. [19]

Разработанная методика была апробирована при оценке возможностей повышения интеллектуального потенциала преподавателей департамента (экономических и управленческих программ), условно принимая состав департамента за коллектив смарт-организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (3.3. Развитие образования) - [Электронный ресурс]. Источник: <http://www.smolin.ru/odv/reference-source/2008-03.htm>
2. Распоряжение Правительства РФ от 20 октября 2010 г. N 1815-р «О государственной программе Российской Федерации «Информационное общество (2011 - 2020 годы)» - [Электронный ресурс]. Источник: <http://base.garant.ru/199708/>
3. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» - [Электронный ресурс]. Источник: <http://www.kremlin.ru/news/15232>
4. Федеральная целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2014-2020 годы - [Электронный ресурс]. Источник: <http://base.garant.ru/70384512>
5. Федеральная целевая программа «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России» на 2014 - 2020 годы - [Электронный ресурс]. Источник: <http://2007.fcpr.ru/catalog.aspx?CatalogId=2498>
6. Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы - [Электронный ресурс]. Источник: <http://минобрнауки.рф/>
7. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 31.12.2014, с изм. от 02.05.2015) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 31.03.2015) - [Электронный ресурс]. Источник: <http://base.consultant.ru/cons>.
8. Сыротюк С.Д. Оценка эффективности мероприятий по обучению персонала в рамках внедрения системы менеджмента качества. Вектор науки ТГУ. №1 (19), 2012. – С. 210-216.
9. Глухова Л.В. Развитие конвергентных процессов в агентских институциональных формах / Л.В. Глухова, А.Д. Немцев // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2011. № 4. С. 68-71.
10. Uskov, V., Bakken, J., Pandey, A.: *The Ontology of Next Generation Smart Classrooms*. In: Uskov et al. (eds.) *Smart Education and Smart e-Learning*, 510 p., pp. 3–14 Springer, Cham (2015). ISBN 978-3-319-19874-3
11. Uskov, V.L., Bakken, J.P., Howlett, R.J., Jain, L.C. (eds.): *Smart Universities: Concepts, Systems, and Technologies*, 421 p. Springer, Cham (2018). ISBN 978-3-319-59453-8, <https://doi.org/10.1007/978-3-319-59454-5>
12. Serdyukova, N.A., Serdyukov, V.I., Slepov, V.A., Uskov V.L., Ilyin V.V.: *A Formal Algebraic Approach to Modelling Smart University as an Efficient and Innovative System*, SEEL2016, *Smart Education and Smart e-Learning*, Smart Innovation, Systems and Technologies, vol. 59, pp. 83–96. Springer, Cham (2016)
13. Serdyukova, N.A., Serdyukov, V.I., *The Transition from an Infinite Model of Factors that Determine the System to a Finite Model. The Model of Algebraic Formalization of Risks of Changing the Scenarios of the Longterm Development of a Smart System of Six Factors on the Example of a Smart University: Smart Innovation, Systems and Technologies*. 2018. Т. 91. С. 137-148.
14. Serdyukova, N.A., Serdyukov, V.I., Uskov, A.V., Slepov, V.A., Heinemann, C.: *Algebraic Formalization of Sustainability Ranking Systems for Evaluating University Activities: Theory and Practice*, SEEL2017, *Smart Education and Smart e-Learning*, Smart Innovation, Systems and Technologies, vol. 75, pp. 459–474. Springer, Cham (2017) 4
15. Stefan Hurlebaus, M.ASCE; Tim Stocks; and Osman E. Ozbulut, (2012) *Smart Structures in Engineering Education*// JOURNAL OF PROFESSIONAL ISSUES IN ENGINEERING EDUCATION & PRACTICE © ASCE / JANUARY 2012.
16. Глухова Л.В., Сыротюк С.Д. Смарт-организации и математическое моделирование возможностей их перехода на более высокий уровень развития//Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. 2018. Т. 2. №3. С. 122-131.
17. Сыротюк С.Д., Никушина А.Л. Внутрифирменная подготовка кадров по программе «самообучающиеся организации и особенности их развития»//Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. №1(18). С. 202-205.
18. Глухова, Л.В. Методология управления трансформацией организации в самообучающуюся систему: монография / [Л.В. Глухова, С.А. Гудкова, С.Д. Сыротюк]; Под общей редакцией профессора А.Д. Немцева.-Воронеж: ВГПУ, 2012.-148 с.
19. Погорелова, Е.В. Интеграционно-целевая методология управления знаниями [Текст] / Е.В. Погорелова. - Самара : Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2010. - 15 печ. л.
20. Назари Ф.Т. О некоторых вопросах в методике преподавания морфологии // Балтийский гуманитарный журнал. 2017. Т. 6. № 3 (20). С. 78-80.
21. Осиянова А.В. Методика диагностики лингвокоммуникативной культуры студента в образовательном процессе высшей школы

// Балтийский гуманитарный журнал. 2017. Т. 6. № 2 (19). С. 169-172.

22. Морозова И.М. Методика применения комплексных технологий активного обучения на занятиях по модулю «Педагогические коммуникации» // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2015. Т. 1. № 1 (23). С. 80-85.

23. Глухова Л.В., Сыротюк С.Д., Коростелев А.А. Педагогические условия реализации методик трансформации знаний // Балтийский гуманитарный журнал. 2016. Т. 5. № 3 (16). С. 203-206.

Статья поступила в редакцию 29.04.2019

Статья принята к публикации 27.05.2019