

А. В. Бугаенко, *соискатель*.
Научный руководитель – **И. Н. Воронович**,
кандидат культурологии, доцент

ОНЛАЙН-ОБРАЗОВАНИЕ КАК СПОСОБ ПРЕОДОЛЕНИЯ КРИЗИСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

Пандемия COVID-19 поставила перед обществом в целом и перед государствами в частности ряд вопросов, направленных на сохранение человеческого капитала в будущем. Поскольку значительная часть молодежи была вынуждена существенно сократить часы работы или вовсе прервать ее, а ограничения на личные встречи привели к сужению молодежных пространств для обмена идеями, что в свою очередь привело к уменьшению круга общения и затруднению возможности создавать новые рабочие и социальные контакты, финансовые проблемы молодых людей значительно усугубились. Это, как следствие, отразилось на их возможностях организовывать учебное и рабочее время.

Совокупность данных факторов привела к кризису профессиональной идентичности среди молодежи. Согласно исследователю Е. П. Ермолаевой, профессиональная идентичность рассматривается как компонент личной идентичности, обеспечивающий успешное профессиональное развитие человека. Профессиональная идентичность выступает регулятором, выполняющим преобразующую и стабилизирующую функции [1, с. 51]. Конкретная профессиональная деятельность является способом удовлетворения собственных потребностей и самореализации. Очевидно, что, если к определенному возрасту человек не может найти себе места в профессиональной сфере, это пагубно отражается на идентичности его личности в целом.

На современном этапе можно выделить следующие способы для успешного перехода в рабочую онлайн-среду, а также организации удаленного непрерывного образования: разработка эффективных методов онлайн и дистанционного образования, организация обучения и переквалификации кадров на базе компаний и корпораций, непрерывное самообразование моло-

дежи с использованием как платных, так и бесплатных версий платформ, эффективная организация менеджмента при переходе в онлайн-среду.

Одним из наиболее эффективных методов для преодоления профессиональной дизрупции стали дистанционное и онлайн-образование. Внезапное закрытие многих офисов и рабочих мест открыло новую эру удаленной работы для большого количества молодых людей. Безусловно, не все молодые люди имеют возможность работать из дома даже во время пандемии. Однако благодаря стремительной реорганизации компаний и значительному расширению спектра образовательных услуг, предлагаемых для прохождения онлайн, молодежь получила возможность освоить удаленные профессии за короткий срок и доступную стоимость. Далее эти знания можно использовать как для полного перехода к новой профессии, так и для возможности дополнительного заработка.

В ответ на значительный спрос многие платформы онлайн-обучения предлагают бесплатный доступ к своим услугам. Например, платформа BYJU'S открыла бесплатный доступ ко многим обучающим программам. Сингапурская компания Lark начала предлагать учителям и студентам неограниченное время для видеоконференций, возможности автоматического перевода, совместное редактирование проектных работ в реальном времени и другие удобные функции. Для быстрого обеспечения надежной связи в кризисный период компания увеличила глобальную серверную инфраструктуру и инженерные возможности.

Ряд крупнейших организаций, работающих в сфере социальных связей, также запустили площадки для частично или полностью бесплатного обучения востребованным онлайн-профессиям. Например, Facebook запустил Blueprint, где можно получить профессию таргетолога и научиться настраивать рекламу в Facebook и Instagram. А сервис YouTube разработал YouTube Creator Academy для обучения пользователей созданию и ведению каналов, а также их продвижению и советами по созданию контента.

Для русскоязычных пользователей существуют площадки Яндекс Практикум, где собраны курсы по программированию,

анализу данных, управлению и маркетингу. Бесплатные образовательные курсы от преподавателей российских университетов можно найти на платформе Универсариум. Все курсы выполнены по образовательным стандартам и включают видеолекции, домашние задания, тесты, групповую работу и итоговую аттестацию.

Исследовательская аналитическая компания Brandon-Hall сообщила, что для обучения с помощью цифровых технологий у сотрудников обычно требуется от 40 % до 60 % меньше времени, чем на изучение того же материала в традиционной аудитории. Это связано с тем, что слушатели могут выполнять многие задания в своем ритме, уделяя внимание тем моментам, которые остались не совсем понятными, а также иметь возможность возвращаться к материалам [2].

Первым важным вопросом в системе удаленного образования и работы стала организация эффективного руководства и менеджмента. По мере увеличения доли и частоты удаленной работы возникает необходимость определять и развивать качества, которые в офлайн-среде считались обыденными. Данными качествами является коллективный дух, корпоративная культура, личная коммуникация между сотрудниками. Для поддержания здоровой рабочей среды менеджеры должны развивать самые важные качества для руководства удаленной командой: доверие, уважение, общение, общие ценности и культуру.

Одним из способов наладить корпоративную культуру является внедрение навыков тайм-менеджмента для всех сотрудников: онлайн-встречи должны начинаться вовремя, работа соответствовать срокам. Для этого необходимо развивать открытость в команде и оказывать взаимопомощь, особенно тем, кто впервые столкнулся с удаленной работой.

Своевременная и честная обратная связь жизненно важна для быстрого решения потенциальных проблем, прежде чем они перерастут в конфликты. Поэтому необходимо открыто обсуждать рабочий и учебный процесс с коллегами и студентами, оказывать своевременную помощь тем, у кого возникли определенные трудности, и четко соблюдать ранее установленные договоренности.

Некоторые молодые люди не имеют возможности организовать рабочее место у себя дома ввиду личных обстоятельств. Удаленный менеджер должен предложить различные пути решения данной проблемы и, по возможности, организовать рабочее место без угрозы здоровью сотрудников и обучающихся. Далее внедряются обучение сотрудника новым программам и разработка тех способов и методов удаленной работы, которые будет возможно использовать в конкретно его случае. Удаленным сотрудникам может потребоваться руководство и финансовая помощь для настройки физического пространства, рабочего места дома, а также помощь в техническом оснащении и настройке коммуникаций. В данном случае может потребоваться перераспределение финансов организации, выделенных на менеджмент и организацию трудовой деятельности.

Для наиболее эффективного использования формата видеосвязи подойдут такие программы, как Zoom, Skype, Discord и др. Данные приложения обеспечивают качественную связь в совокупности с рядом инструментов, позволяющих использовать единое рабочее пространство путем демонстрации экрана (Skype, Zoom), а также возможность делить команду на группы для более эффективного и личного общения в сессионных залах (Zoom).

Для организации общего рабочего пространства показала свою эффективность онлайн-платформа Miro – рабочее пространство, которое включает ряд инструментов, имитирующих физические предметы. На данной платформе ценна возможность работать одновременно всем участникам в режиме реального времени. Они могут видеть и отслеживать действия друг друга и эффективно выполнять поставленные задачи.

Поскольку пандемия запустила процесс трансформации и в некоторых случаях разрушения традиционных форм образования и ведения трудовой деятельности, был разработан и принят ряд мер со стороны общества для преодоления кризиса профессиональной идентичности среди молодежи. Данные меры апробируются, совершенствуются и показывают свою эффективность для помощи молодым людям в адаптации и принятии изменившейся жизни. Внимание в данном вопросе уделяется дистанционному образованию, появлению новых

профессий, позволяющих работать онлайн, а также трансформации старых. Учебные программы теперь разрабатываются не только в учреждениях образования, но и непосредственно в компаниях и корпорациях с привлечением преподавателей и других специалистов в сфере образования. Особое внимание уделяется формированию эффективного менеджмента и поддержки для молодых людей при переходе в онлайн-формат или переквалификации.

1. Ермолаева, Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность (статья первая) / Е. П. Ермолаева // Психологический журн. – 2001. – Т. 22. – № 4. – С. 51–59.

2. Facts and Stats That Reveal The Power Of eLearning [Electronic resource] / Infographic // SHIFT. – Mode of access: <https://www.shiftelearning.com/blog/bid/301248/15-facts-and-stats-that-reveal-the-power-of-elearning>. – Date of access: 01.08.2021.

Ван Вэй, *соискатель*.

Научный руководитель – **Д. С. Скачков**,
кандидат искусствоведения, доцент

КОСМОС В ИСКУССТВЕ ДРЕВНЕГО КИТАЯ

Китай – страна с пятитысячелетней историей, обладающая богатым культурным наследием; это также единственная из четырех древнейших цивилизаций, сохранившаяся до наших дней. Древний Китай был одной из стран с наиболее развитой астрономией. Во времена правления легендарного китайского императора Яо (XXIV в. до н. э.) уже существовали специально обученные придворные сановники, которые отвечали за астрономические наблюдения и изучение закономерностей движения небесных тел, следили за изменениями на небе, делали предположения относительно времени наступления сезонов и периодов года, на которые ориентировались древние жители Китая при ведении сельскохозяйственных работ и поездках, а также уделяли большое внимание «определению времени на основе наблюдения за небесными явлениями» и т. д.

Карты звездного неба того периода не только являются астрономическими картами с научной точки зрения, но и представляют наиболее наглядное и образное понимание Вселен-