

ТРЕБОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ-МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**Позняк Александра***Белорусский государственный педагогический университет
им. Максима Танка, Республика Беларусь***Гуртовая Елена***Белорусский государственный педагогический университет
им. Максима Танка, Республика Беларусь*

Краткое введение. В современном высшем образовании ярко выражена тенденция к быстрому реагированию на изменения в социокультурной и образовательной сферах, учету спроса со стороны рынка педагогического труда. В этой связи актуализируется необходимость поддержания университетом постоянной обратной связи с работодателями – заказчиками кадров. Образовательный процесс современного вуза строится на принципах практикоориентированности, чтобы обеспечивать приобретение будущими педагогами навыков и опыта педагогической деятельности, формирование наиболее востребованных компетенций, обеспечивающих их конкурентоспособность и удовлетворяющих ожидания социума и работодателей.

Практика изучения запросов работодателей как способ оценить качество подготовки специалистов становится достаточно актуальной. Это происходит в первую очередь потому, что только в реальных условиях профессиональной деятельности можно в полной мере оценить, насколько хорошо подготовлен педагог-молодой специалист к своей профессии, какие профессиональные компетенции наиболее востребованы практикой и позволяют ему успешно работать, а в перспективе обеспечивают его устойчивое закрепление в профессии.

В 2017-2019 годах Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка (далее – БГПУ) принял участие в международном проекте *Fostering Competencies Development in Belarusian Higher Education* «Стимулирование развития компетенций в белорусском высшем образовании» (FOSTERC Ref. 574087-EPP-1-2016-1-ES-EPPKA2-SBHE-SP). В данном проекте БГПУ участвовал совместно с 15 партнерами из Беларуси, Испании, Литвы, Польши и Финляндии. Головной организацией проекта выступил Политехнический университет Валенсии (*Universitat Politècnica de València*). В рамках проекта проводился масштабный опрос для определения того, какие ключевые компетенции сформированы у современных выпускников белорусских вузов и какие из них наиболее востребованы потребителями. В опросе участвовали студенты, профессорско-преподавательский состав и работодатели.

Изучалась сформированность у выпускников БГПУ, работающих в течение 1-3-х лет в учреждениях образования, следующих ключевых компетенций: совершенствование в собственной области знаний и профессиональной деятельности; знания в других областях; аналитическое мышление; способность понимать сложные проблемы в целом; способность предвидеть новые проблемы; способность приобретать новые знания; способность эффективно вести переговоры; способность принимать решительные действия в ситуации неопределенности; способность работать под давлением, стрессоустойчивость; способность приспосабливаться к изменениям, гибкость; открытость новым возможностям; способность планировать, организовывать и координировать деятельность; способность эффективно распределять время, тайм-менеджмент; способность продуктивно работать в команде; способность вдохновлять других; способность доступно доносить идеи; способность выполнять обязанности руководителя; способность использовать информационно-коммуникационные технологии; способность отыскивать новые пути и направления для применения существующих знаний; способность придумывать новые идеи и реализовать их; готовность

подвергать сомнению существующие идеи; способность презентовать продукт, идеи или отчеты на публике; способность составлять отчеты и информационные справки; способность общаться на иностранном языке.

Следует отметить, что для БГПУ это было не первое изучение мнения работодателей о результатах подготовки выпускников. Подобная работа ведется на протяжении нескольких лет в рамках университетской системы мониторинга качества. Однако участие в проекте помогло переоценить существующие способы обратной связи с заказчиками кадров и доработать критерии оценки.

Ключевые слова: работодатели, выпускники педагогических специальностей, ключевые компетенции, педагоги, молодые специалисты, востребованность компетенций, сформированность компетенций, дефицит компетенций.

Проблема. Практико-ориентированная подготовка будущих педагогов на основе компетентностного подхода актуализирует постоянный мониторинг удовлетворенности заказчиков педагогических кадров результатами педагогического образования. В качестве результатов освоения образовательных программ по педагогическим специальностям сегодня рассматриваются компетенции педагога. Их перечень достаточно обширен, постоянно пересматривается. Одним из механизмов обновления востребованных компетенций, определения их значимости в практической педагогической деятельности, уровня их сформированности является изучение мнения работодателей.

Краткий анализ актуальных исследований и публикаций, связанных с проблемой. Исследователи О.В. Акулова, А. И. Жук, О. Л. Жук, Е. С. Заир-Бек, Е. В. Пискунова, Н. Ф. Радионова, А. П. Тряпицына указывают на важность использования компетентностного подхода в подготовке востребованного педагога в том числе для высшей школы, приводят данные опроса работодателей, подтверждающие оправданность данного подхода [1, 2, 3]. Н. В. Бородина, Е. Д. Одинцева указывают на актуальность практикоориентированности для подготовки специалистов под потребности конкретных предприятий или других потенциальных работодателей [4]. И. Ю. Тарханова считает, что для повышения качества подготовки выпускников вуза необходимо увеличивать количество практико-ориентированных дисциплин, активных и интерактивных форм занятий, профессиональных проб; организовывать для студентов экскурсии в школы; модернизировать программы учебной и производственной практики в части целеполагания, планирования и самоанализа деятельности практикантов, проводить практику на старших курсах в форме стажировки [5].

Цель исследования. Исследование проводилось с целью определения уровня сформированности профессиональных компетенций студентов педагогических специальностей БГПУ, а также установления наиболее востребованных компетенций молодых педагогов у работодателей – заказчиков педагогических кадров.

Новизна исследования. В исследовании впервые использован комплексный опрос работодателей – заказчиков педагогических кадров с целью оценки значимости ключевых профессиональных компетенций молодых педагогов – выпускников педагогических специальностей. Полученные данные позволили определить наиболее востребованные в образовательной практике компетенции, которыми должны владеть выпускники педагогических специальностей.

Изложение основного материала. В опросе в рамках международного проекта приняли участие 72 работодателя. По условиям опроса это должны были быть руководители учреждений образования, в которых начали свою трудовую деятельность молодые специалисты – выпускники БГПУ. По результатам опроса установлено, что наиболее эффективным каналом связи с работодателями в Республике Беларусь оказались прямые контакты с вузом (information from university) – 87,7 %, на втором месте с большим отрывом социальные сети (social network) – 6,5 %, e-mail только 1,5 %, по 0,4 % получила СМИ (mass media), сайт проекта и ресурс проекта по рассылке сообщений (foster.by,

info@fosterc.bsu.by), а также информация от коллег (co-worker), другие способы выбрали 2,7 % респондентов. Это позволяет сделать вывод о том, что работодатели предпочитают участвовать в подобных опросах, только получив информацию о нем от источника, которому доверяют, т.е. самого вуза.

Работодатели, принявшие участие в опросе, распределились по регионам страны следующим образом (Рисунок 1): работодатели из Гродненской области – 38,4 %, Минской области – 21,9 %, Брестской области – 13,7 %, наименее представленными оказались город Минск (5,5 %) и Могилевская область (4,1 %).

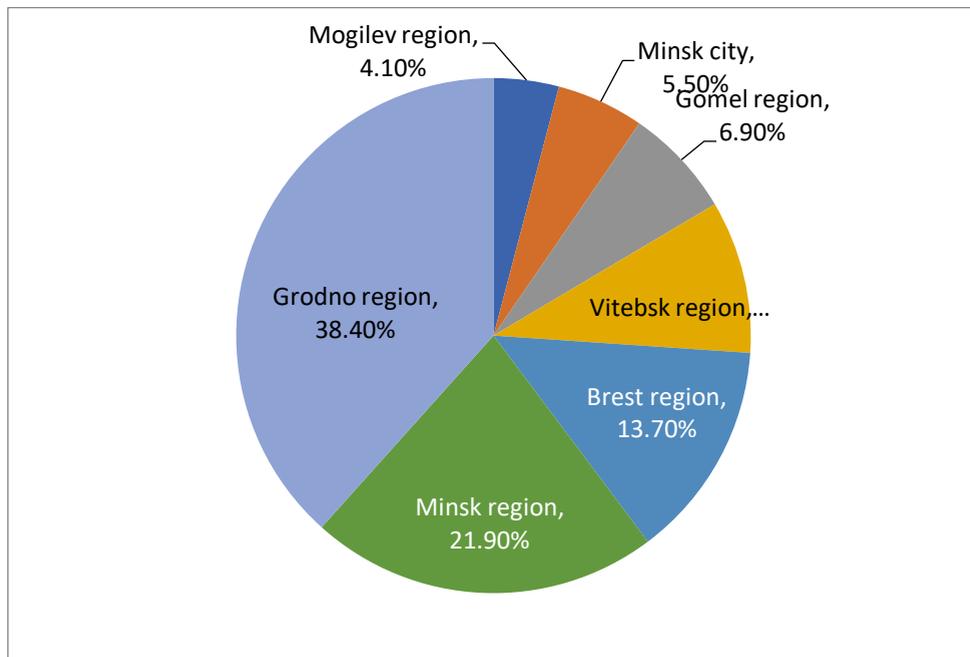


Рисунок 1. Распределение работодателей по регионам Республики Беларусь

Поскольку основной целью исследования было изучение сформированности и востребованности у выпускников ключевых компетенций, особый интерес представляют ответы работодателей о том, как они оценивают уровень компетенций, имеющихся у выпускников при устройстве на работу, а также какой уровень владения компетенциями они хотели бы увидеть (от 1 – «очень низко», до 5 – «очень высоко»). Далее приводятся средневзвешенные значения полученных оценок.

Работодатели наиболее высоко оценили способность выпускников БГПУ использовать информационно-коммуникационные технологии (4,1), способность приобретать новые знания (3,9), их умение совершенствоваться в собственной области знаний и профессиональной деятельности (3,7), открытость новым возможностям (3,7). Это говорит о том, что у выпускников БГПУ высокая обучаемость, они способны развиваться в профессии, расти профессионально (Таблица 1).

На достаточно высоком уровне (3,6) сформированы также аналитическое мышление; способность планировать, организовывать и координировать деятельность; способность продуктивно работать в команде. Эти качества, особенно умение работать в коллективе, важны для успешной профессиональной деятельности учителя.

Наименее сформированными, по мнению работодателей, оказались: способность предпринимать решительные действия в ситуации неопределенности (3,1), способность

выполнять обязанности руководителя (3,1), способность общаться на иностранном языке (2,7).

В целом уровень сформированности компетенций выпускников работодатели оценили в 3,4 балла из 5 (среднее значение). Вместе с тем требования к выпускнику для закрытия вакантной позиции предъявляются значительно более высокие, среднее значение – 4,4 балла.

Как наиболее востребованную работодатели оценили способность приобретать новые знания (4,7 балла), почти также важны (по 4,6 балла) открытость новым возможностям, способность продуктивно работать в команде, способность использовать информационно-коммуникационные технологии, способность презентовать продукт, идеи или отчеты на публике.

Наименее популярными у работодателей оказались такие компетенции, как способность общаться на иностранном языке (3,7), готовность подвергать сомнению существующие идеи (3,9), знания в других областях (4).

Таблица 1. Средневзвешенная оценка сформированности и требований к компетенциям выпускников со стороны работодателей.

| Наименование компетенции | Сформированные | Требуемые | Разница |
|--|----------------|-----------|---------|
| Готовность подвергать сомнению существующие идеи | 3,5 | 3,9 | -0,4 |
| Знания в других областях | 3,5 | 4 | -0,5 |
| Способность использовать информационно-коммуникационные технологии | 4,1 | 4,6 | -0,5 |
| Совершенствование в собственной области знаний и профессиональной деятельности | 3,7 | 4,5 | -0,8 |
| Способность приобретать новые знания | 3,9 | 4,7 | -0,8 |
| Способность работать под давлением, стрессоустойчивость | 3,2 | 4,1 | -0,9 |
| Открытость новым возможностям | 3,7 | 4,6 | -0,9 |
| Аналитическое мышление | 3,6 | 4,5 | -0,9 |
| Способность планировать, организовывать и координировать деятельность | 3,6 | 4,5 | -0,9 |
| Способность отыскивать новые пути и направления для применения существующих знаний | 3,5 | 4,4 | -0,9 |
| Способность продуктивно работать в команде | 3,6 | 4,6 | -1 |
| Способность выполнять обязанности руководителя | 3,1 | 4,1 | -1 |
| Способность предвидеть новые проблемы | 3,2 | 4,2 | -1 |
| Способность общаться на иностранном языке | 2,7 | 3,7 | -1 |
| Способность понимать сложные проблемы в целом | 3,4 | 4,4 | -1 |
| Способность придумывать новые идеи и решения | 3,4 | 4,4 | -1 |
| Способность принимать решительные действия в ситуации неопределенности | 3,1 | 4,2 | -1,1 |
| Способность эффективно распределять время, тайм-менеджмент | 3,4 | 4,5 | -1,1 |
| Способность доступно доносить идеи | 3,4 | 4,5 | -1,1 |
| Способность эффективно вести переговоры | 3,3 | 4,4 | -1,1 |
| Способность приспосабливаться к изменениям, гибкость | 3,3 | 4,4 | -1,1 |

| | | | |
|--|-----|-----|------|
| Способность вдохновлять других | 3,2 | 4,4 | -1,2 |
| Способность презентовать продукт, идеи или отчеты на публике | 3,3 | 4,6 | -1,3 |
| Способность составлять отчеты и информационные справки | 3 | 4,3 | -1,3 |

Показательным оказался тот факт, что ни одну из компетенций работодателя не оценили как сформированную на более высоком уровне, чем ожидалось. Дефицит компетенций (разница) в среднем составил от 0,4 балла (готовность подвергать сомнению существующие идеи) до 1,3 балла по отдельным позициям (способность презентовать продукт, идеи или отчеты на публике, способность составлять отчеты и информационные справки). Это может быть следствием того, что работодатель имеет высокие ожидания и возможно не всегда объективен.

В этой связи весьма интересны ответы работодателей на вопрос о том, насколько полученное образование является для выпускников хорошей основой для дальнейшего профессионального и личного развития (Таблица 2). Так, работодатели считают образование, полученное в БГПУ, хорошей основой для личного развития (improving their personal development) – 4 балла, улучшения своих профессиональных перспектив (improving their professional prospects) и обучения на работе (learning at work) – по 3,9 балла. Менее всего обучение в БГПУ способствует развитию предпринимательских способностей (developing their capacity as entrepreneurs) – 3,2 балла.

Таблица 2. Оценка работодателями значимости компетенций для дальнейшего профессионального и личного развития педагогов-молодых специалистов.

| Насколько полученное образование является для выпускников хорошей основой для... | Средняя оценка |
|---|-----------------------|
| начала рабочей деятельности? | 3,8 |
| обучения на работе? | 3,9 |
| выполнения поручений на нынешней работе? | 3,8 |
| улучшения своих профессиональных перспектив? | 3,9 |
| создания основы для личного развития? | 4,0 |
| развития предпринимательских способностей? | 3,2 |

Работодатели, принявшие на работу выпускников БГПУ, отмечают в числе характеристик, наиболее подходящих к работе в учреждении общего среднего образования, следующие: возможность сделать что-то полезное для общества (4,4 балла), возможность узнавать новое (4,3), стабильность работы (4,1), самостоятельность (4). Это позволяет изнутри оценить, какие возможности предоставляет выпускнику его первое рабочее место (Таблица 3). По мнению работодателей, педагогу меньше всего стоит ожидать от работы в школе высоких доходов (2,9) и достаточного времени для проведения досуга (3,2). С точки зрения трансформации отношения к профессии учителя в обществе, интересна оценка работодателей общественного признания профессии – 3,6 из пяти. Как правило, работодатели в сфере образования сами являются педагогами и поэтому проводят оценивание, опираясь на свой собственный опыт в профессии.

Таблица 3. Оценка работодателями возможностей, открывающихся для дальнейшего профессионального и личного развития педагогов-молодых специалистов.

| | Средняя оценка |
|--|-----------------------|
| Возможность сделать что-то полезное для общества | 4,4 |
| Возможность узнавать новое | 4,3 |
| Стабильность работы | 4,1 |
| Самостоятельность | 4 |
| Адаптация к новым вызовам | 3,7 |

| | |
|---|-----|
| Общественное признание | 3,6 |
| Возможность совмещать работу и семью | 3,5 |
| Хорошие возможности для карьерного роста | 3,4 |
| Достаточность времени для проведения досуга | 3,2 |
| Высокие доходы | 2,9 |

Эти данные интересно сопоставить с результатами опроса по выявлению степени удовлетворенности руководителей учреждений образования уровнем профессиональной подготовки молодых специалистов – выпускников БГПУ, полученными в рамках деятельности системы мониторинга качества.

В 2019/2020 учебном году проведены мониторинговые исследования по оценке удовлетворенности руководителей школ и гимназий уровнем профессиональной подготовки молодых специалистов (выпускников БГПУ 2017–2019 гг.). В анкетировании приняли участие 122 руководителя учреждений образования (Рисунок 2).

В БГПУ ведется подготовка будущих педагогов по различным специальностям в двух институтах: психологии (ИП) и инклюзивного образования (ИИО) и на девяти факультетах: естествознания (ФЕ), физико-математическом (ФМФ), физического-воспитания (ФФВ), филологическом (ФФ), историческом (ИФ), начального образования (ФНО), дошкольного образования (ФДО), эстетического образования (ФЭО) и социально-педагогических технологий (ФСПТ).

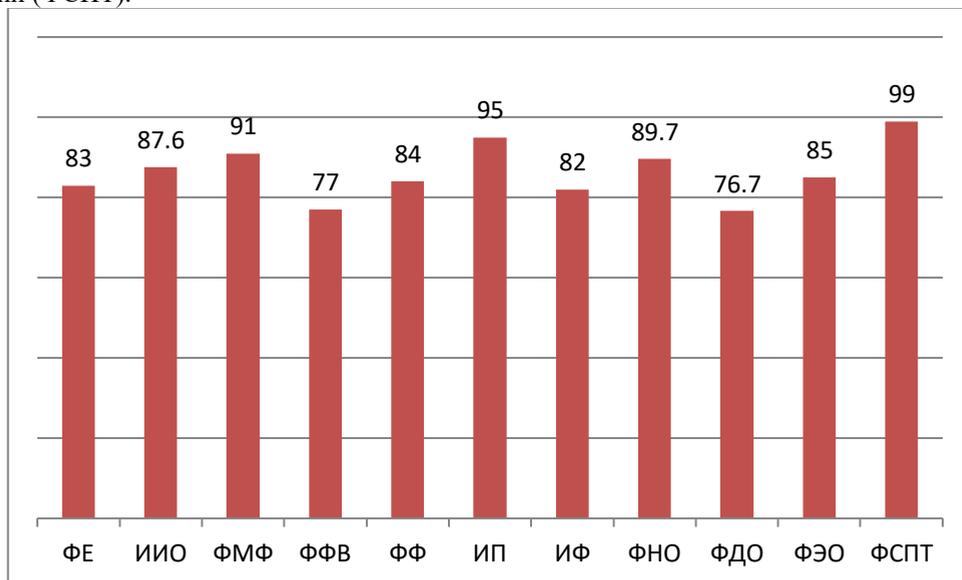


Рисунок 2. Удовлетворенность руководителей учреждений образования уровнем профессиональной подготовки молодых специалистов (выпускников БГПУ), %.

Практически все опрошенные работодатели удовлетворены качеством подготовки выпускников БГПУ, их теоретическими и практическим знаниями, навыками организации педагогического процесса, использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, тем, как выпускники применяют полученные знания в профессиональной деятельности.

В наибольшей степени работодатели удовлетворены уровнем теоретической и практической подготовки молодых специалистов (87,6 %).

При этом по дисциплинам специальности показатель удовлетворенности составил 89,4%; знания по педагогике в среднем оценены работодателями в 87,6 %; по психологии – 86,0 %.

Значение среднего показателя удовлетворенности работодателей уровнем практической подготовки молодых специалистов к организации учебной деятельности учащихся составило 84,7 %. При этом уровень практической подготовки к тематическому планированию оценен в 84,0 %, подготовленность выпускников к составлению плана-конспекта в среднем оценена в 86,0 %, к организации учебной работы на уроке (распределение времени на различные этапы урока) оценена работодателями в 86,3 %, к организации и проведению факультативных занятий выпускники подготовлены на 87,5 %. Данные говорят нам о том, что у выпускников хорошо развиты навыки оперативного планирования своей деятельности, но требуют отдельной проработки навыки долгосрочного планирования в том числе и по преподаваемому предмету.

Не в полной мере удовлетворены работодатели уровнем готовности молодых специалистов обучать решению олимпиадных задач (заданий) (79,2 %), причем данный показатель снизился на 5,8 % по сравнению с прошлым годом (85,0 %). Это еще одно направление для совершенствования подготовки учителей-предметников.

Еще один важный показатель подготовленности выпускников к будущей профессиональной деятельности – это уровень владения современными информационно-коммуникационными технологиями, который был оценен работодателями в 87,5 %. При этом уровень владения молодыми специалистами умением организовать учебную деятельность учащихся с использованием электронных средств обучения составил 88,9 %, умение организовать взаимодействие с учащимися на основе сетевых технологий – 87,7 %, с использованием дистанционных технологий обучения – 86,2 %.

Значение среднего показателя удовлетворенности сформированностью у молодых специалистов умений и навыков воспитательной работы составило 87,4 %. Лучше всего у выпускников получается организовывать взаимодействие во временных детских коллективах (87,64 %), устанавливая педагогически целесообразные отношения с учащимися, выбирать методы и приемы воспитания (86,3 %). Достаточно хорошо по мнению работодателей выпускникам удается выполнять функции классного руководителя (85,9 %), организовывать и проводить внеклассную воспитательную работу (85,8 %).

Выводы, перспективы дальнейших исследований, предложения. Можно отметить, что выпускники БГПУ достаточно хорошо подготовлены к будущей профессиональной педагогической деятельности. Они в той или иной мере обладают необходимым современному учителю набором компетенций и профессиональных знаний. Однако ожидания работодателей часто оказываются более высокими.

Чтобы в образовательном процессе сформировать востребованные практикой компетенции, необходимо своевременно совершенствовать содержание, формы и методы подготовки педагогов с учетом обратной связи от работодателей. Для этого очень важно регулярно проводить опросы заказчиков кадров, ключевых работодателей в сфере образования, так как это действенный способ оценки востребованности выпускников на рынке труда. Опросы предоставляют достоверный материал для корректировки образовательных программ и укрепления сотрудничества университета с работодателями. Целесообразно также применять инновационные формы, методы, технологии обучения, направленные на развитие у обучающихся аналитического мышления, рефлексивных способностей и педагогической креативности.

Вузы прекрасно понимают важность формирования у выпускников востребованных компетенций и стремятся вводить в учебные планы максимально практикоориентированные дисциплины, особенно по профильным направлениям, однако полностью решить эту задачу можно только расширяя связи с работодателями и повышая степень их участия в образовательном процессе. Для обеспечения реального сотрудничества и поддержания связей между организациями – заказчиками кадров и учреждениями, которые непосредственно ведут подготовку и переподготовку будущих педагогов, необходимы: совершенствование национальной системы квалификаций (национальная рамка квалификаций,

секторальная рамка квалификаций в сфере образования, профессиональный стандарт педагога), систематическая работа по обновлению образовательных стандартов с учетом запросов практики в рамках деятельности учебно-методического объединения по педагогическому образованию, реализация кластерного подхода [6], позволяющего объединить усилия всех заинтересованных лиц, функционирование координационного совета по вопросам непрерывного педагогического образования, общественных объединений и др.

Список использованной литературы:

1. Жук А. И., Непрерывное педагогическое образование в Республике Беларусь – фактор устойчивого развития общества. *Наука и Школа*, 6, 61–67, 2016.
2. Жук О. Л., *Педагогическая подготовка студентов: компетентностный подход*. Минск: РИВШ, 2009.
3. Акулова О. В., Заир-Бек Е. С., Пискунова Е. В., Радионова Н. Ф., Тряпицына А. П., *Компетентностная модель современного педагога. Учебно -методическое пособие* СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007.
4. Бородина Н. В., Одинцева Е. Д., Практикоориентированный подход в подготовке специалистов среднего звена. *Формирование кадрового потенциала СПО – инновационные процессы на производстве и в профессиональном образовании : сб. науч. тр. IX Междунар. науч.-практ. конф. Екатеринбург, 9, 38–42, 2016.*
5. Тарханова И. Ю., Формирование профессиональной компетентности социального педагога в вузе: анализ отзывов студентов, выпускников и работодателей. *Ярославский педагогический вестник*, 5, 114-118, 2017.
6. Жук А. И., Торхова А. В., Позняк А. В., Курбыко З. С., Невдах С. И., Гуртова Е. Ю., Егорова Ю. Н., *Научно-методические основы кластерного развития непрерывного педагогического образования (Монография)*. Минск: БГПУ, 2019.

EMPLOYER REQUIREMENTS FOR THE COMPETENCE OF TEACHERS – YOUNG SPECIALISTS

Pozniak Alexandra

*Belarusian State Pedagogical University
named after Maxim Tank, Republic of Belarus*

Elena Goortovaya

*Belarusian State Pedagogical University
named after Maxim Tank, Republic of Belarus*

Summary

Today, when higher education becomes more and more practice-oriented, the importance of considering the opinions of all those interested in training specialists for the school is growing. These are the direct employers - the heads of educational institutions where the graduates of the pedagogical university go to work.

In order to increase the competitiveness of BSPU graduates, surveys of employers were conducted, which made it possible to identify what competencies need to be formed in students at the stage of university education, which should be given special attention when organizing the educational process, etc.

The article provides original data from a survey of employers on the formation and demand for key competencies among graduates of a pedagogical university, their importance for professional success. Information on the satisfaction of employers with the quality of theoretical and methodological training of future teachers is given, recommendations are given on attracting employers to participate in improving the educational process.

Keywords: Employers, graduates of pedagogical specialties, key competencies, teachers, young specialists, the demand for competencies, the formation of competencies, a deficit of competencies.

References:

1. Zhuk, A. I. Continuous pedagogical education in the Republic of Belarus - a factor of sustainable development of society. *Science and School*, 6, 61–67, 2016.
2. Zhuk, O. L. *Pedagogical training of students: a competence-based approach*. Minsk: RIVSH, 2009.

3. Akulova O. V., Zair-Bek E. S., Piskunova E. V., Radionova N. F., Tryapitsyna A. P. *Competence model of a modern teacher*. SPb.: Publishing house of the Russian State Pedagogical University im. A. I. Herzen, 2007.

4. Borodina, N. V., Odintseva E. D. A practice-oriented approach in the training of mid-level specialists. *Formation of personnel potential of open source software - innovative processes in production and in vocational education: collection of articles. scientific. tr. IX Int. scientific-practical conf.* Yekaterinburg, 9, 38–42, 2016.

5. Tarkhanova I. Yu. Formation of professional competence of a social teacher in a university: analysis of feedback from students, graduates and employers. *Yaroslavl Pedagogical Bulletin*, 5, 114-118, 2017.

6. Zhuk A. I., Torkhova A. V., Pozniak A. V., Kurbyko Z. S., Neudakh S. I., Goortovaya E. Y., Egorova Y. N. *Scientific and methodological foundations of cluster development of continuous teacher education* (Monograph). Minsk: BSPU, 2019.

Материал был представлен и отправлен на рецензию: 04.04.2021

Принято к публикации: 11.04.2021

Рецензент: доктор пед.наук, проф. Рузанна Мардоян

The material was submitted and sent to review: 04.04.2021

Was accepted for publication: 11.04.2021

Reviewer: Doctor of Sciences, Prof. Ruzanna Mardoyan

378.663

ИНКЛЮЗИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В АГРАРНЫХ ВУЗАХ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Сафонова Татьяна Витальевна

*Государственный университет по землеустройству,
Москва, Россия*

Широкоград Ирина Ивановна

Государственный университет по землеустройству, Москва, Россия

Денискина Венера Закировна

*кандидат педагогических наук, доцент,
ИТ МПГУ, Москва, Россия*

Астахова Татьяна Александровна

Государственный университет по землеустройству, Москва, Россия

Ванина Анжела Валериевна

*Государственный университет по землеустройству,
Москва, Россия*

Аннотация. Актуальность темы исследования обусловлена тем, что современная российская высшая школа решает насущные задачи стандартизации образовательной и профессиональной деятельности, цифровизации образования, и в ряду этих задач жизненно востребована реализация инклюзивного образования. Как показал анализ научно-педагогической теории и практики, при реализации инклюзивного образования в вузе востребованы идеи аксиологического и акмеологического подходов, принципы социальной интеграции, требования реабилитации, абилитации, доступности и психолого-педагогического сопровождения обучающихся, технологизации интегрированного обучения. Между тем, выявлено противоречие между достаточной изученностью процесса инклюзивного развития вузов, находящихся в подчинении Минобра РФ¹⁷ и недостаточным психолого-педагогическим исследованием особенностей инклюзивного образования в ведомственных вузах, в том числе Министерства сельского хозяйства РФ. Нами проанализирован процесс

¹⁷ Минобрнауки РФ – Министерство науки и образования Российской Федерации