

Григорьева Оксана Викторовна

аспирант

ФГБОУ ВПО «Российский государственный  
социальный университет»

г. Москва

**ЭТАПЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ТЕХНОЛОГИИ  
ИНТЕРАКТИВНЫХ ФОРМ ОБУЧЕНИЯ В ПРОЦЕСС  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ  
СОТРУДНИКОВ СИЛОВЫХ ВЕДОМСТВ**

*Аннотация:* в данной статье рассматриваются вопросы внедрения интерактивных форм в обучении сотрудников силовых ведомств. Обосновывается эффективность педагогической технологии интерактивных форм обучения в процесс профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств.

*Ключевые слова:* интерактивные формы, педагогическая технология, профессиональная подготовка, эффективность применения.

Под педагогической технологией внедрения интерактивных форм обучения в процесс профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств мы понимаем как предписание алгоритмического типа [1], которое представляет собой последовательность операций, построенных на основе заданной совокупности интерактивных средств и методов обучения, позволяющее получить запланированный образовательный результат.

Процесс обучения в рамках авторской педагогической технологии внедрения интерактивных методов обучения в процесс профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств мы рассматриваем как сложное, но целостное явление, происходящее в единых рамках интенсивной педагогической системы [2], которая содержит несколько подсистем, в том числе:

1) подсистема, элементами которой являются преподаватель и обучающиеся сотрудники;

- 2) мотивы, цели, структура и содержание обучения;
- 3) интенсивная дидактическая система интерактивных форм, методов и средств обучения.

Мы проанализировали работы по проектированию педагогических технологий обучения различным дисциплинам в вузах [3], а также концепцию систем интенсивного информатизированного обучения (СИИО) [4].

На основе проведенного анализа макро-этапы процесса проектирования педагогической технологии внедрения интерактивных форм обучения в процесс профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств сформулируем следующим образом:

- 1) сформулировать дидактическую задачу;
- 2) сформировать систему закономерностей и принципов обучения;
- 3) спроектировать дидактическую систему (формы, методы и средства обучения);
- 4) провести педагогический эксперимент по проверке эффективности разработанной технологии.

Четкая постановка дидактической задачи призвана обеспечить эффективность всей технологии и достижения с высокой вероятностью требуемого качества обучения. Такая формулировка включает в себя:

- определение измеряемых целей обучения в компетентностном формате;
- отбор содержания обучения в соответствии с заданными компетенциями и его структурирование;
- обоснование критериев, определение исходных и требуемых уровней сформированности компетенций с учетом организационно-финансовых ограничений.

Опишем этап формулировки дидактической задачи профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств с использованием интерактивных методов обучения более подробно, исходя из понятия процесса обучения как интерактивной деятельности.

Этап 1.1. Основополагающим этапом любой деятельности является целеполагание. От корректного определения целей профессиональной подготовки сотрудников зависит конечный этап всего процесса, т.е. уровень профессиональной компетентности сотрудника.

Для отдельной учебной дисциплины под целью обучения мы понимаем гарантированное с высокой вероятностью усвоение всеми обучающимися содержания данной дисциплины в соответствии с учебным планом и рабочей программой на заданном уровне.

Общей целью профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств является обеспечение повышения эффективности решения сотрудниками учебной группы профессиональных задач.

В процессе достижения общей цели профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств решаются следующие частные задачи:

1. Пополнение, обновление и развитие знаний сотрудников учебной группы, необходимых для решения профессиональных задач в условиях конкретной оперативной обстановки.

2. Развитие профессионально значимых умений и навыков, личностных качеств сотрудников учебной группы, необходимых для успешного исполнения должностных обязанностей, устранение недостатков, препятствующих эффективному осуществлению профессиональной деятельности.

3. Формирование и развитие морально-психологических качеств сотрудников учебной группы, позволяющих эффективно действовать в сложных и экстремальных ситуациях.

4. Формирование и развитие у сотрудников учебной группы потребности в целенаправленном и заинтересованном профессиональном самообразовании и саморазвитии.

Согласно современным требованиям цели обучения должны быть выражены в формате компетенций. В связи с этим на выходе процедуры целеполагания мы должны получить структуру компетенций, формируемых в процессе профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств.

Мы предлагаем следующую структуру профессиональных компетенций сотрудников силовых ведомств, согласно структуре социального опыта:

- теоретические знания – *теоретическая компетенция*, формируется в процессе решения задачи 1;
- знания способов и типовых алгоритмов деятельности – алгоритмическая компетенция, формируется в процессе решения задачи 2;
- практический опыт профессиональной деятельности, умения самостоятельно выполнять необходимые действия на основе собственных знаний о типовых алгоритмах – деятельностьная компетенция, формируется в процессе решения задачи 3;
- целеполагание, оценочно-эмоциональный опыт – мотивационная компетенция, формируется в процессе решения задачи 4.

Указанные компетенции представляют собой сложную систему, которая одновременно обладает свойствами полноты, целостности и открытости.

Этап 1.2 Отбор содержания профессиональной подготовки сотрудников. Поскольку содержание каждой учебной дисциплины является составляющей общего содержания профессиональной подготовки сотрудника, при отборе содержания необходимо учесть межпредметные связи и общую структуру профессиональных компетенций и социального опыта в целом.

Принцип генерализации и интеграции требует соответствия содержания обучения закономерностям соответствующей области знаний при интеграции с закономерностями других смежных областей, концентрации содержания к ведущим идеям современного знания.

Руководствуясь принципом историзма, при отборе содержания обучения преподавателю следует принять во внимание состояние и тенденции развития учебной дисциплины, ее предысторию и опыт педагогической деятельности коллег.

Принцип системности требует целостности содержания обучения конкретной дисциплины, блока или модуля дисциплин в рамках учебного плана профессиональной подготовки, поддержки структурно-логических связей между

дисциплинами и разделами внутри каждой дисциплины, адаптации содержания обучения и уровня компетентности сотрудника к профессиональной деятельности.

При отборе содержания учебной дисциплины оно структурируется по разделам дисциплины и по компетенциям согласно принципам генерализации и интеграции, историзма, системности.

Основой структурированного содержания выступает последовательность изложения учебного материала в соответствии с системой логических и смысловых связей. Структурированное содержание представляется в системном и одновременно наглядном виде, для этого используются всевозможные таблицы и матрицы, графы и структурно-логические схемы, листы основного содержания дисциплин.

Этап 1.3 – определение критериев сформированности профессиональных компетенций. Структура критериев соответствует структуре компетенций, каждый критерий должен быть достаточно легко диагностируем, т.е. наряду с системой критериев необходимо дифференцировать уровни сформированности соответствующей компетенции.

На этапе 1.4 мы определяем исходные на данный момент уровни сформированности профессиональных компетенций сотрудников согласно каждому критерию.

Этап 1.5 процесса проектирования технологии профессиональной подготовки сотрудников посвящен выявлению организационно-финансовых ограничений, к которым можно отнести следующие факторы:

- организационные – форма обучения, жестко заданный объем аудиторной нагрузки, особенности расписания, численность учебной группы и т. д.;
- научно-технические: наличие и техническая оснащенность учебных аудиторий и лабораторий, полигонов, приборов и тренажеров, учебной компьютерной техники и т. д.;
- методические – имеющееся методическое обеспечение дисциплины, наличие и оснащенность библиотеки, доступ к интернет-ресурсам и т. д.

– финансовые и другие.

Этап 1.6. На основании государственного заказа, личных запросов самих обучающихся, специфики профессиональной деятельности и глубокого критического анализа данных, полученных на этапах 1.4 и 1.5, формулируем требуемые уровни сформированности профессиональных компетенций согласно каждому критерию.

В связи с тем, что закономерная логика – важнейшая характеристика любого процесса (в том числе и образовательного), протекающего в обществе, прежде чем перейти к решению сформулированной выше дидактической задачи профессиональной подготовки сотрудников с использованием интерактивных методов обучения, т.е. разработке дидактической системы, и ее экспериментальной апробации, необходимо обратиться к дополнительным требованиям и условиям, выраженным в виде педагогических закономерностей и принципов обучения (этап 2). Эта логика способствует выявлению направления движения и развития процесса, его ориентиров и возможных изменений[5].

Этап 2.1 проектирования педагогической технологии внедрения интерактивных форм обучения в процесс профессиональной подготовки сотрудников состоит в выявлении и анализе закономерностей обучения, выборе тех из них, которые наиболее важны в конкретной ситуации изучения конкретной дисциплины профессиональной подготовки при данных условиях несения службы.

Закономерностью принято считать устойчивые повторяющиеся связи, отвечающие определенным законам, заданность, сложившуюся в процессе существования конкретного явления.

Среди объективных закономерностей профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств выделим следующие [7]:

1. Профессиональная подготовка, как и любой педагогический процесс, неизбежно обусловлена социальными потребностями и другими, более широкими, социальными процессами. Указанная закономерность

распространяется, в первую очередь, на цели и содержание профессиональной подготовки, и далее – на дидактическую систему.

2. Профессиональная подготовка сотрудников неразрывно связана с другими составляющими целостного педагогического процесса – воспитанием и развитием. Это означает, что обучение должно выполнять не только собственно образовательную, но также обязательно в некоем единстве и воспитательную функцию, и развивающую функцию, что содействует всестороннему гармоничному развитию личности сотрудников силовых ведомств.

3. Профессиональная подготовка сотрудников зависит закономерно от таких внутренних факторов как реальные учебные возможности обучающихся, включая интеллектуальное и эмоциональное развитие сотрудника, его отношение к профессиональной подготовке, дисциплинированность, работоспособность, состояние здоровья и т. д.

4. Профессиональная подготовка сотрудников зависит закономерно от «окружающей среды» – внешних условий (материально-технических, морально-психологических и эстетических; воздействие семьи и друзей, ограничение времени для решения поставленных задач).

К основным субъективным закономерностям профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств с использованием интерактивных методов отнесем следующие: [4; 7].

1. В целостном процессе профессиональной подготовки интерактивные процессы преподавания и учения являются взаимодополняющими и взаимосвязанными и протекают в рамках единой интерактивной педагогической системы.

2. В процессе интерактивной деятельности обучающегося (учения) овладение им содержанием обучения происходит поэтапно.

3. Содержание обучения закономерно связано с его целями, поставленными и востребованными обществом. Оно отражает потребности личности, общества и государства, уровни и логику развития конкретной области профессиональной деятельности.

4. Закономерная взаимосвязь всех компонентов учебного процесса профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств с использованием интерактивных методов обучения позволяет с высокой вероятностью достичь осознанного и действенного результата подготовки – формирования заданных профессиональных компетенций на требуемом уровне.

Отметим также следующие специфические закономерности, присущие педагогическому процессу профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств с использованием интерактивных методов обучения:

- зависимость между выбором необходимого педагогического инструментария (дидактической системой интерактивных методов, средств и форм обучения) и системой требуемых профессиональных компетенций, которые должны быть достигнуты по результатам подготовки;
- взаимосвязь между интерактивными формами, сроками обучения и полученными результатами;
- взаимосвязь между направлением динамического развития процесса профессиональной подготовки и интерактивной деятельностью преподавателя и обучающегося при ведущей и направляющей роли преподавателя.

Этап 2.3 профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств связан с закономерностью поэтапного усвоения обучающимся содержания обучения и требует разбить процесс профессиональной подготовки на соответствующие этапы.

Заметим, что в различных педагогических работах (М.Д. Устюжникова, В.А. Бодрова, М.А. Дмитриева, Н.М. Борытко, Р.М. Петруневой, В.В. Серикова, П.Я. Гальперин, Н.Ф. Талызина, А.А. Золотарев) [8] отмечается тот факт, что в процессе учения движение от одной стадии к другой, т.е. поэтапное усвоение действий, а также развитие внутри этих стадий протекает ступенчато. При этом каждая последующая стадия, как правило, включает свойства предыдущих [9].

При несколько различных подходах к определению этапов обучения мы выявили общие тенденции, о которых говорят многие исследователи данной проблемы, и выделяем три основные группы этапов: лекционные, рабочие (или

практические) и заключительные. В каждой из этих групп каждый автор педагогической технологии может выделить один или несколько подэтапов, и важно в дальнейшем выдерживать взаимосвязь между этапами и элементами интерактивной дидактической системы.

В процессе профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств мы выделяем следующие специфические этапы: ознакомительный (лекционная группа), базовый (рабочая группа), контрольный (заключительная группа).

Этап 2.4. Формулируем педагогические принципы профессиональной подготовки сотрудников с использованием интерактивных методов обучения.

В педагогической науке под принципом понимают «одно из исходных требований к процессу обучения, вытекающее из закономерностей его эффективной организации» [10]. Следовательно, принципами профессиональной подготовки сотрудников можно считать некую целостную, но открытую, систему вытекающих из закономерностей основных требований к профессиональной подготовке как целостному явлению, а также к ее этапам.

Принципы могут относиться к педагогической системе в целом, а также к ее отдельным элементам и подсистемам. Выполнение принципов профессиональной подготовки с использованием интерактивных методов наряду с педагогическими условиями обеспечивает ее эффективность. Не останавливаясь на общеизвестных педагогических принципах, рассмотрим следующие специальные принципы профессиональной подготовки сотрудников с использованием интерактивных методов обучения, сформулированные нами на основании выявленных закономерностей профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств.

Для гарантированного достижения предполагаемого результата профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств следует использовать принцип развития результативности. При этом результат должен быть связан как с повышением уровня компетентности сотрудников, их профессиональным самоопределением и саморазвитием, так и с развитием (совершенствованием и корректировкой) профессиональной компетентности

обучающего, его развития и самосовершенствования в профессии. Принцип развития результативности системно связан с общим принципом развития.

В современных условиях профессиональной подготовки сотрудников с использованием интерактивных методов обучения невозможно работать без учета принципа комплексной информатизации и интенсификации обучения. Он отражает закономерную связь между успешностью профессиональной деятельности, с одной стороны, и внедрением в саму деятельность и процесс профессиональной подготовки новейших информационных и коммуникационных технологий, с другой. Главное требование этого принципа состоит в необходимости комплексного охвата процессами интенсификации и информатизации всех элементов и подсистем педагогической системы, а также всех этапов педагогической технологии внедрения интерактивных форм обучения в процесс профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств.

Ведущим принципом по отношению ко всем другим принципам, входящим в рассматриваемую группу, назовем принцип соответствия педагогической технологии внедрения интерактивных форм обучения в процесс профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств закономерностям интерактивной деятельности обучающегося. Названный принцип указывает на необходимость организации интерактивной учебно-познавательной деятельности обучающихся в соответствии с ее объективными закономерностями, главной из которых мы назвали поэтапность усвоения содержания профессиональной подготовки.

Этап 3 педагогической технологии внедрения интерактивных форм обучения в процесс профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств – формирование дидактической системы, фактически является процессом решения дидактической задачи, сформулированной на первом этапе технологии. При этом интерактивные формы, методы и средства обучения так тесно взаимосвязаны друг с другом, что практически не поддаются частному анализу в отрыве от всей дидактической системы.

Этап 3.1. Выбираем и обосновываем формы профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств.

Очевидно, что для разных форм профессиональной подготовки (с отрывом или без отрыва от профессиональной деятельности, очной, заочной, дистанционной) должен быть выбран различный педагогический инструментарий. Однако в современных условиях благодаря развитию информационно-коммуникационных технологий формы обучения все больше «перемешиваются», вмешая в себя элементы друг друга.

Совместное обучение проводится, используя единую комплексную оперативно-тактическую задачу, в форме тренировок, сборов, практических занятий, лекций, обратив особое внимание на достижение профессионализма в действиях каждого сотрудника при выполнении служебных задач, развитие прочных практических навыков в выполнении служебных и должностных обязанностей, эффективном использовании информационно-технических систем.

Самостоятельная подготовка проводится по планам, в которых предусмотрены мероприятия по совершенствованию индивидуальных теоретических знаний и практических навыков в выполнении должностных обязанностей, а также организация периодического контроля со стороны старших начальников. Общая подготовка проводится в ходе выполнения задач служебной деятельности.

На этом же этапе выбираем виды занятий, к которым относятся способы организации занятий: лекции, семинары, практикумы и т. д. Для профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств выбор видов занятий ограничен жесткими рамками общего учебно-тематического плана, устанавливаемого руководством.

Тем не менее, всегда есть возможность использовать в рамках строго заданного вида занятий элементы других видов. Например, на практическом занятии можно уделить время объяснению нового материала в лекционном виде, можно провести тестирование или практическую работу, можно часть семинара

посвятить самостоятельной работе обучающихся при консультативной помощи преподавателя. Важно распределить виды занятий по этапам обучения.

В то же время чисто последовательное следование видов занятий друг за другом (например, сначала все лекции, потом вся практика) тоже неэффективно, так как содержание дисциплины структурировано на дидактические единицы (темы) и их элементы, поэтапное усвоение свойственно каждому элементу содержания в отдельности, а также их совокупности. Поэтому, с нашей точки зрения, в течение обучающего периода необходимо использовать смешанное, последовательно-параллельное распределение видов занятий.

Этап 3.2 проектирования педагогической технологии внедрения интерактивных форм обучения в процесс профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств – самый главный. Для каждой группы этапов обучения необходимо определить интерактивные педагогические методы и приемы.

В отличие от простого запоминания и натаскивания, наиболее эффективными для формирования и развития профессиональных компетенций сотрудников следует признать интерактивные проблемные методы обучения.

Так, например, на лекционных занятиях полезно сочетать проблемное изложение, логически взаимосвязанное с информационно-рецептивным описанием; в качестве дополнительных можно использовать отдельные элементы деятельности, характерные для эвристического и исследовательского методов. Для изложения проблемного материала удобно использовать приемы рассуждения и доказательства.

На практических занятиях будем использовать эвристический метод как ведущий, дополняя его элементами традиционного информационно-рецептивного. Эвристический метод будет ведущим и на самостоятельных занятиях, в сочетании с исследовательским.

Этап 3.3 технологии. Для каждого этапа профессиональной подготовки выбираем и разрабатываем интерактивные средства обучения и контроля.

Интерактивные средства обучения в педагогической технологии внедрения интерактивных форм обучения в процесс профессиональной подготовки выступают носителями структуры и содержания подготовки. При этом учебный материал, как правило, можно представить целым набором средств обучения с различными дидактическими возможностями.

Интерактивные средства обучения имеют то преимущество, что они служат и средствами предъявления информации, и средствами контроля деятельности обучающихся.

Современные компьютерные и коммуникационные интерактивные средства обучения могут также служить для управления деятельностью как обучающегося, так и самого преподавателя.

Основу содержания новейших интерактивных средств обучения составляют элементы структуры содержания, такие как структурно-логические схемы и опорные конспекты. Структурированное содержание объединяется в различного рода электронные модули.

Все большее значение имеют в последние годы интерактивные средства дистанционного обучения: электронные и мультимедийные учебники, электронные образовательные ресурсы.

В то же время основным, но уже далеко не единственным, средством обучения на лекционных занятиях по-прежнему является живое слово лектора. Создавая проблемные ситуации, преподаватель может без каких-либо вспомогательных средств обучения напрямую управлять активной мыслительной деятельностью обучающихся.

В качестве преимуществ интерактивных методов обучения выделяют эмоциональную включенность каждого участника в процессе работы [11].

Практика подтвердила высокую эффективность применения игровых методик на завершающем этапе. Данное обстоятельство использовано нами при разработке методических рекомендаций по формированию системы занятий в процессе профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств.

Последний 4 этап проектирования педагогической технологии внедрения интерактивных форм обучения в процесс профессиональной подготовки.

*Таким образом, разработанная педагогическая технология внедрения интерактивных форм обучения в процесс профессиональной подготовки сотрудников силовых ведомств – это социально открытая и целесообразная система. Эта система динамична. Она эволюционирует во времени, изменяется и самосовершенствуется в своем предмете – деятельности преподавателей и обучающихся сотрудников.*

### ***Список литературы***

1. Ланда Л.Н. Алгоритмизация в обучении. – М.: Просвещение, 1968. – 524 с.
1. Беспалько В.П. Основы теории педагогических систем [Текст] / В.П. Беспалько – Воронеж: Изд-во Воронеж, ун-та, 1977. – 304 с.
2. Иванова Т.Б. Дополнительная профессиональная подготовка преподавателя вуза в сфере дистанционных образовательных технологий. Автореферат дисс. ... канд. пед. наук, – М., 2010.
3. Лукашина Г.В. Подготовка будущих педагогов профессионального обучения к обеспечению безопасности жизнедеятельности в производственной среде. Автореферат дисс. ... канд. пед. наук. – М., 2010.
4. Починалина Л.Н. Автореферат дисс. ... канд. пед. наук. – М., 2010.
5. Солодихина М.В. Проектирование технологии интенсивного обучения как средства повышения качества профессиональной подготовки студентов технического вуза (на примере курса общей физики). Автореферат дисс. ... канд. пед. наук. – М., 2009.
6. Золотарев А.А. Теория и методика систем интенсивного информатизированного обучения (Дидактические основы создания эффективных систем обучения) [Текст] / А.А. Золотарев. – М., МГИУ, 2003.
7. Архангельский С.И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы [Текст] / С.И. Архангельский – М.: Высшая школа, 1980. – 368 с.

8. Ожегов С.И. Словарь русского языка / Под ред. Н.Ю. Шведовой. – М.: Русский язык, 1988.
9. Борытко Н.М. В пространстве воспитательной деятельности: монография / Н.М. Борытко – Волгоград: Перемена, 2001. – 181 с.
10. Устюжников М.Д. К проблеме количественной оценки личностных и деловых качеств руководителей производства / М.Д. Устюжников. – М., 1970. – 121 с.
11. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
12. Дмитриев А.В. Конфликтология: учеб. пособие / А.В. Дмитриев. – М.: Гардарики, 2000. – 320 с.
13. Борытко Н.М. Воспитание субъектности студента как основа гуманитаризации профессионального образования / Н.М. Борытко, О.А. Мацкайлова // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2009. – №4 (38).
14. Петрунева Р.М. Гуманитаризация инженерного образования: методология и практика: монография / Р.М. Петрунева – Волгоград, 2000. – 134 с.
15. Сериков В.В. Образование и личность: Теория и практика проектирования педагогических систем / В.В. Сериков – М.: Академия, 1999. – 205 с.
16. Гальперин П.Я. Основные результаты исследований по проблеме «Формирование умственных действий и понятий» [Текст] / П.Я. Гальперин – М.: МГУ, 1964.
17. Талызина Н.Ф. Управление процессом усвоения знаний. – М.: Просвещение, 1984. – 169 с.
18. Золотарев А.А. Теория и методика систем интенсивного информатизированного обучения / раздел 1–6, М., МГИУ, 2003.

19. Гальперин П.Я. Управление процессом учения [Текст] / П.Я. Гальперин // Новые исследования в педагогических науках, вып. IV. – М.: Просвещение, 1965.

20. Пиралова О.Ф.Оптимизация обучения профессиональным дисциплинам студентов инженерных вузов в условиях компетентностного подхода. Возможности реализации: монография / О.Ф. Пиралова. – М.: Издательский дом Академии Естествознания, 2012 – 136 с.

21. Козлов Н.И. Лучшие психологические игры и упражнения / Н.И. Козлов. – Екатеринбург, 1997. – 120 с.