

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ МОДЕЛИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО ПОЖАРНОГО НАДЗОРА

А.А. Кузьмин, кандидат педагогических наук, доцент;

И.М. Асеев.

Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России

Рассматривается содержание основных педагогических условий эффективного формирования новых профессиональных компетенций у сотрудников Государственного пожарного надзора в процессе их дополнительной профессиональной подготовки на основе применения личностно-ориентированной модели. Рассмотрены методы, приемы и способы активизации самостоятельной работы с учебным материалом.

Ключевые слова: Государственный пожарный надзор, дополнительная профессиональная подготовка, информационно-коммуникационные технологии, личностно-ориентированный подход, личностно-ориентированная модель, профессиональные компетенции

PEDAGOGICAL CONDITIONS OF IMPLEMENTATION OF STUDENT-CENTERED MODEL OF ADDITIONAL TRAINING OF THE STATE FIRE SUPERVISION

A.A. Kyzmin; I.M. Aseev.

Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia

The article deals with the content of basic pedagogical conditions of effective formation of new professional competences of employees of the State Fire Supervision in the process of additional training through the use of student-centered model. The methods, techniques and methods of activization of independent work with educational material.

Keywords: State fire control, additional training, information and communication technologies, learner-oriented approach, learner-oriented model, professional competence

В организации процесса дополнительной профессиональной подготовки (ДПП) сотрудников Государственного пожарного надзора (ГПН) на современном этапе главными становятся противоречия:

– между необходимостью в ДПП значительного числа сотрудников ГПН и вытекающего из этого обстоятельства массового характера учебного процесса и индивидуальным характером процесса формирования у этих сотрудников новых профессиональных компетенций (ПК);

– между руководящей ролью фасилитаторов процесса ДПП сотрудников ГПН (преподавателя вуза МЧС России, руководителя комплектуемого подразделения) и необходимостью личностного развития, самостоятельности в выборе номенклатуры формируемых новых ПК, инициативы в использовании современных информационно-коммуникационных (ИК) технологий.

Такие противоречия часто могут усиливаться в случае проявления еще одного, более частного противоречия – между наружной детерминированностью применяемого педагогического инструментария (как методического, так и технологического)

и внутренними особенностями развития процессов формирования новых ПК (в части процессов усвоения, исследования, творчества).

Эти противоречия могут быть разрешены лишь при использовании активных методов как на очном, так и на дистанционном этапах процесса ДПП сотрудников ГПН.

Процессу формирования новых ПК в ходе ДПП сотрудников ГПН необходимо придать не только обучающий, но и личностно-развивающий характер, который позволит обогатить сотрудника новыми теоретическими знаниями, необходимыми умениями и практическими навыками, продолжить развитие познавательного интереса и творческой активности.

Ведущая концепция применения личностно-ориентированной модели базируется на теории И.С. Якиманской [1], практическое значение которой состоит в том, что в процессе ДПП сотрудников ГПН формирование новых ПК производится без предварительного изучения нового теоретического материала, без применения так называемого метода «проб и ошибок». В ходе применения личностно-ориентированной модели формирование новых ПК, освоение новых теоретических знаний и практических умений протекает значительно легче, быстрее и делается доступным на более ранних ступенях служебной карьеры, чем в случае использования иных форм дополнительного профессионального обучения.

При непосредственном переходе к решению проблемы активизации процесса формирования новых ПК в ходе ДПП сотрудников ГПН необходимо опираться на дидактические принципы применения личностно-ориентированного обучения.

Личностно-ориентированный подход, положенный в основу формирования содержания новых ПК в ходе ДПП, предполагает опору на личностные качества обучающегося сотрудника. Эти личностные качества отражают очень важные для интенсификации формирования новых ПК индивидуальные характеристики обучающегося сотрудника ГПН:

- наличие направленности личности сотрудника на возможный карьерный рост по завершению процесса ДПП;
- содержание ценностных ориентаций, полнота сформулированности и реальность жизненных планов;
- существующие и уже сформированные установки на приобретение новых ПК в сфере обеспечения пожарной безопасности народно-хозяйственных объектов;
- доминирующая мотивация профессиональной деятельности и личного поведения во внеслужебной обстановке.

Личностно-ориентированный процесс ДПП сотрудника ГПН предполагает наряду с созданием благоприятной, психологически комфортной атмосферы в комплектующем подразделении перманентное обращение к профессиональному опыту обучающегося сотрудника как опыту его персональной служебной деятельности. Опора на служебный опыт в ходе формирования новых ПК у обучающегося сотрудника ГПН обычно предусматривает применение разнообразных форм личного и опосредованного общения, которые способствуют эффективному сотрудничеству обучающихся (преподавателя вуза МЧС России и руководителя комплектующего подразделения как фасилитатора) в ходе совместного анализа хода процесса ДПП обучающегося сотрудника. Главный смысл применения личностно-ориентированной модели заключается в том, чтобы соотнести содержание служебного опыта обучающегося сотрудника с содержанием формируемых ПК, согласовать этот опыт с содержанием индивидуальных заданий, перевести его научное содержание в соответствующий индивидуальный образовательный маршрут и на этой основе обеспечить обучающемуся сотруднику необходимые условия для формирования новых ПК [2]. Преподаватель при формировании индивидуального образовательного маршрута должен предусмотреть необходимую методическую и информационную помощь в преодолении обучающимся сотрудником ограниченности его профессионального опыта по обеспечению пожарной безопасности охраняемых народно-хозяйственных объектов и существующего зачастую в качестве разрозненных представлений о способах решения конкретных научно-технических и организационных пожарно-технических проблем.

Под индивидуализацией процесса ДПП сотрудника ГПН подразумевается такой принцип выстраивания индивидуального образовательного маршрута, при применении которого наблюдаются различия в процессе формирования новых ПК у обучающихся сотрудников в зависимости от:

- уровня личностного развития (интеллектуальных качеств, нравственно-волевых особенностей, навыков в использовании современных ИК технологий и др.);
- объема накопленного служебного опыта в обеспечении пожарной безопасности охраняемых народно-хозяйственных объектов.

В процессе анализа современных источников по вопросу организации дополнительного обучения взрослых выявлены необходимые условия активизации процесса формирования новых ПК у сотрудников ГПН на дистанционном этапе ДПП. Содержание этих условий обобщено в табл. 1.

Таблица 1. Педагогические условия активизации процесса формирования новых ПК у сотрудников ГПН

Наименование условия	Содержание условия
Индивидуализация развития познавательной сферы	Активизация строится на базе персонализации не только процесса формирования новых ПК, но и индивидуализации хода развития познавательной сферы, при обогащении основного содержания для развития персональных особенностей личности обучающегося сотрудника
Широкий спектр позиций в ходе формирования ПК	Обеспечивается широкий спектр позиций обучающегося сотрудника в ходе формирования новых ПК, таких как: анализатор содержания нормативно-технической документации, исследователь современных методов анализа развития пожара, организатор комплексного пожарно-технического обследования и др.
Согласование опытов	Согласование содержания существующих компонентов профессионального опыта обучающегося сотрудника с накопленным опытом ГПН в обеспечении пожарной безопасности охраняемых народно-хозяйственных объектов
Самостоятельность	Обучающийся сотрудник занимает позицию субъекта своей ДПП в процессе того, что его деятельность по самостоятельному формированию новых ПК постепенно трансформируется в процессы самообразования, саморазвития, самореализации
Учет внутренних механизмов	Процесс ДПП взаимно согласовывается на основе учёта внутреннего механизма формирования новых ПК и специфики сформированного индивидуального образовательного маршрута
Согласование стилей субъектов	Внутри процесса ДПП обеспечивается согласование познавательного стиля обучающегося сотрудника ГПН и обучающего стиля преподавателя вуза МЧС России
Учет ценностных ориентаций	Происходит учет существующих ценностных ориентаций обучающегося сотрудника и структуры его убеждений, на базе которых и осуществляется дальнейшее формирование его мировосприятия и мировоззрения
Сотрудничество	Взаимоотношения между преподавателем вуза и обучающимся сотрудником строятся с учетом принципов взаимного сотрудничества на протяжении всего процесса ДПП и свободы выбора содержания вновь формируемых ПК

Одним из активных методов формирования новых ПК в ходе ДПП сотрудников ГПН является инициирование личностно-значимого отношения обучающегося к содержанию учебного текста. При этом очень важно в ходе его составления производить учет типа научно-технической или нормативно-правовой информации, закладываемой в учебный текст, обычно содержащий:

- научно-техническую информацию справочного типа, считающуюся общеизвестной, в которой могут излагаться различные аксиомы и другие положения, не предполагающие специальных доказательств. Подобная информация носит достаточно обезличенный характер, хотя считается обязательной для всех обучающихся сотрудников;

- нормативно-правовую информацию, которая обычно является квинтэссенцией общественно-значимого опыта обеспечения пожарной безопасности охраняемых народно-хозяйственных объектов.

Приведенная в учебном пособии (традиционном «бумажном» или электронном) или изложенная преподавателем, такая информация может согласовываться или не согласовываться с результатами уже накопленного служебного опыта обучающегося сотрудника ГПН, но в любом случае необходимо применение активных методов ее усвоения. Особенно важно применение таких методов, если такая информация представляет собой фактологический научно-технический текст. Изложенные в таком тексте теоретические знания воспринимаются обучающимися сотрудниками по-разному, то есть они не являются обезличенными. В этих текстах происходит фиксация точки зрения на анализируемую проблему преподавателя как автора учебного текста, и эта точка зрения не всегда совпадает с точкой зрения обучающегося сотрудника, которая базируется на существующем служебном опыте этого сотрудника [3]. Поэтому одинаковая по своему содержанию и форме изложения научно-техническая или нормативно-правовая информация может быть воспринята обучающимися сотрудниками ГПН различным образом, в зависимости от объема и содержания их профессионального опыта по обеспечению пожарной безопасности народно-хозяйственных объектов.

Очень важно, чтобы возможное неприятие обучающимся практическим работником научно-технической или нормативно-правовой информации учебного пособия не воспринималось или оценивалось преподавателем как проблема в формировании новой ПК, хотя в подобных процессах обычно проявляется своеобразная личная позиция обучающегося сотрудника, которая опирается на накопленный служебный опыт. Неприятие обучающимся сотрудником ГПН информации, содержащейся в учебном пособии, обычно связывают с возможной попыткой согласовать свой профессиональный опыт, хотя бы и носящий «отрицательный» характер, с информацией, содержащейся в тексте учебного пособия, что, безусловно, отражается на успешности хода процесса формирования новых ПК. В ходе контроля и при оценке уровня сформированности новых ПК в личностно-ориентированном процессе ДПП сотрудника ГПН желательно предусмотреть объективные критерии успешности этого процесса. Необходимо отметить, что в информации о развитии и тушении пожаров на народно-хозяйственных объектах, содержащейся в учебных текстах, могут присутствовать определенные противоречия в оценке приведенных фактов, технических и тактических решений, различное личностное отношение к излагаемому учебному материалу, авторская позиция отдельного преподавателя или авторского коллектива. Активизация формирования новых ПК на основе применения личностно-ориентированного подхода к самостоятельной работе с учебным текстом происходит из результатов развития самостоятельности мышления обучающегося сотрудника, а не из его возможности запоминания фактов, законов, чисел, содержания нормативных документов, хода развития характерных пожаров. Однако и это является весьма полезным в обеспечении пожарной безопасности охраняемых объектов. Более эффективным в решении проблемы активизации самостоятельной работы сотрудника ГПН в ходе его ДПП является обеспечение необходимой проблематизации, внутренней противоречивости, достаточной неоднозначности содержания учебного пособия. Если учебное пособие

выстраивается на принципах построения отраслевого справочника, а критерием успешности хода формирования новых ПК является возможность воспроизведение некоего текста обучающимся, трудно ожидать самостоятельной активной познавательной деятельности сотрудника ГПН на дистанционной фазе процесса его ДПП. Формирование новых ПК является сложным процессом, куда необходимо включить активное личностное преобразование содержания новых ПК на базе собственного служебного опыта.

Активизации процесса формирования новых ПК способствует наличие информации, помогающей самообучению. К такой информации можно отнести контекстную помощь, если основные компоненты учебно-методического комплекса поддержки движения обучающегося по индивидуальному образовательному маршруту выполнены на электронном носителе (флэш-карта, ресурс глобальной сети и т.д.). Если речь идет о традиционной форме исполнения, то есть применение так называемых «бумажных» носителей, то следует отметить обычно существующие в учебных пособиях актуальные примечания, методические указания, текстовые примечания, контекстные комментарии, табличные формы, которые облегчают смысловую обработку учебного текста и активизируют процесс его понимания [4].

Однако основную роль в активизации процесса формирования новых ПК в процессе ДПП сотрудников ГПН занимает наличие разработанной системы личностно-ориентированных заданий, содержание которых учитывает не только объективную трудность поставленных профессионально-ориентированных вопросов, но и возможные способы их разрешения.

Кроме того, методическая поддержка выполнения личностно-ориентированных заданий должна содержать описание возможных приемов их выполнения, которые можно задать:

- непосредственно в форме изложенных правил, сформулированных предписаний, уже сформированных алгоритмов действий обучающегося сотрудника;
- опосредованно, на пути организации самостоятельного поиска правил, предписаний, алгоритмов в учебно-методической документации, справочной литературе, глобальной сети Интернет со ссылками на конкретные названия и адреса литературных источников и без таковых.

Содержание рекомендуемых к применению дидактических методов активизации самостоятельной работы с учебным материалом и складывающиеся на их базе приемы и способы обобщены в табл. 2.

Содержание представленных приемов формирования новых ПК в ходе ДПП подготовки сотрудников ГПН, выявленные источники организации этих процессов определяют неоднозначную зависимость между движением по индивидуальному образовательному маршруту и приобретением теоретических знаний, а также формированием ПК. Одни из таких способов формируются при складывании интериоризационных приемов, применяемых в ходе процесса ДПП, задаваемых по принципу тождественности используемых механизмов. Другие из применяемых способов могут базироваться вначале на индивидуальных источниках, а уже потом, при соблюдении определенных условий, трансформируются в интериоризационные приемы, задаваемые для существующих ситуаций.

Таким образом, можно утверждать, что применяемый способ активизации учебного процесса является не только усвоенным и нормативно-заданным приемом, но и определяет содержание личностно-ориентированного подхода. Этот способ сам по себе может оказывать воздействие на процесс формирования новых ПК, трансформировать этот процесс в первую производную от процесса ДПП сотрудников ГПН. Связи между процессами формирования новых ПК и движения по индивидуальному образовательному маршруту в ходе ДПП можно считать взаимнообратимыми. Не только организация ДПП влияет на ход формирования новых ПК, но и процесс формирования новых ПК в ходе раскрытия субъектной деятельности обучающегося сотрудника ГПН может способствовать повышению эффективности ДПП. Это наполняет обучающегося определенными знаниями о возможных вариантах активизации

процесса формирования новых ПК посредством подбора индивидуальных способов организации учебного процесса.

Разработка соответствующих дидактических материалов для ДПП на базе применения приемов представленных типов предусматривает специальную подготовку преподавателя вуза МЧС России и руководителя комплектующего подразделения ГПН к работе с такими материалами и наличие соответствующих методических рекомендаций по их применению. Некоторые предусматривают их активное применение при конкретизации содержания формируемых заново ПК. Другие материалы направлены на обращение к профессиональному опыту самих обучающихся сотрудников для подбора адекватных способов самостоятельной работы с разработанными для этого дидактическими материалами.

Таблица 2. Методы, приемы и способы активизации самостоятельной работы с учебным материалом

Наименование метода	Содержание приемов и способов
Метод первого типа	Приемы непосредственно входят в содержание формируемых ПК. Обеспечивающие фактическое их усвоение, они описываются в виде правил выполнения и предписаний к действию наряду с описанием непосредственного содержания формируемых ПК. На их базе образуются специфические эффективные способы работы с учебным материалом
Метод второго типа	Эти приемы не связаны непосредственно с содержанием формируемых ПК, а являются приемами интеллектуальной деятельности, которые направлены на организацию формирования новых ПК посредством наблюдения за природными и техногенными процессами, запоминания основных закономерностей протекания этих процессов, создания описаний таких процессов. Эти приемы образуют главное содержание процесса ДПП как индивидуальной познавательной деятельности обучающегося сотрудника, поскольку в них отражена специфика влияния личностных характеристик обучающегося сотрудника на процесс формирования новых ПК. Перманентная активизация таких способов в ходе процесса ДПП является магистральным путем развития и условием проявления познавательных способностей обучающегося сотрудника
Метод третьего типа	Задаются обучением, но в отличие от первых они тесно не связаны с предметным содержанием знаний. Они обеспечивают организацию учения, делают его самостоятельным, активным, целенаправленным. К этим приемам следует, прежде всего, отнести приемы целеполагания, планирования, рефлексии, что создает основу для самообразования, самоорганизации обучающегося сотрудника в процессе ДПП

Литература

1. Якиманская И.С. Технология личностно-ориентированного образования. М.: Сентябрь, 2010.
2. Марон А.Е., Монахова Л.Ю. Системные представления диверсификации в образовании взрослых // Человек и образование. 2013. № 1 (34). С. 21–24.
3. Государев И.Б. О содержании понятий «мобильная информационная образовательная среда» и «мобильное обучение» в контексте обсуждения проектирования научно-образовательной среды вуза // Письма в Эмиссия. Оффлайн (The Emissia. Offline Letters): электрон. науч. журн. 2013. Июнь.
4. Монахова Л.Ю., Федотова В.С. Принципы коллинеарности и дополнительности: компетентностный и праксиологический подходы в теории и практике профессионального образования // Гуманитарные научные исследования. 2014. № 5 (33). С. 19.