УДК 371.011

КОМПЛЕКС ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ СОТРУДНИКОВ ГПС МЧС РОССИИ

Деккерт Д.В.

ФГБОУ ДПО Учебный центр федеральной противопожарной службы по Челябинской области, Челябинск, Россия (454087, Челябинск, ул. Троицкая, 1-г), e-mail: dekkert@mail.ru

Проведен анализ предлагаемого автором комплекса педагогических условий эффективной реализации модели формирования профессиональной культуры сотрудников ГПС МЧС России в системе дополнительного профессионального образования. Комплекс включает организацию работы в условиях конкурентно-мотивационной среды (построение конкурентно-мотивационной среды и использование метода кейсов для решения профессиональных задач и поддержания практической ориентации подготовки слушателей), организацию работы в команде по саморазвитию слушателей (формирование у личного состава ГПС МЧС России установки на саморазвитие профессиональной культуры путем стимулирования рефлексивной позиции и совершенствование навыков работы в команде). Каждое из условий является адаптированным, самодостаточным, учитывающим специфику образовательного процесса в учреждениях дополнительного профессионального образования системы МЧС России. Также каждое из представленных условий является логическим продолжением предыдущего. Итоговое условие из представленных нами – «совершенствование навыков работы в команде» – является подытоживающим весь комплекс, так как служба в ГПС МЧС России – это прежде всего работа в коллективе, коллективом, покараульно, посменно и т.д.

Ключевые слова: педагогические условия, конкурентно-мотивационная среда, саморазвитие, рефлексивная позиция, кейсы.

COMPLEX OF PEDAGOGICAL CONDITIONS NECESSARY FOR THE EFFECTIVE REALIZATION OF THE MODEL OF PROFESSIONAL CULTURE OF RUSSIAN MINISTRY FOR EMERGENCY SITUATIONS SPECIALISTS FORMATION

Dekkert D.V.

FGBOU DPO Federal Fire Service Training Center in Chelyabinsk Region, Chelyabinsk, Russia (454087, Chelyabinsk, ul. Trinit, 1- d), e-mail: dekkert@mail.ru

The analysis of proposed by the author specific complex of pedagogical conditions of the realization of model of professional culture ofRussian Ministry for Emergency Situations specialistsformation in the system of additional vocational training. The complexincludes the organization ofwork in acompetitivemotivational environment (building a competitive motivational environment and the use of the cases to solve professional problem sand maintaining practical orientation of training of students), the organization of workon self-development of listeners (self-development of the personnel professional culture by encouragingreflective positionand improvingteamwork skills). Each of the conditions is adaptive, self-sufficient, taking into account the specifics features of the educational process in institutions of additional professional education of Russian Ministry for Emergency Situations. Also, each of the presented conditions is a logical continuation of the previous one. The final condition of the presented ones - "improving the skills of teamwork" sums up the entire complex, because the service in the Russian Ministry for Emergency Situations, is based primarily on teamwork, shifts, etc.

Keywords: pedagogical conditions, competitive motivational environment, self-development, reflective position, cases.

Введение

Процесс формирования профессиональной культуры сотрудников ГПС МЧС России в системе дополнительного профессионального образования является на сегодняшний день достаточно актуальным. Время требует подготовки специалистов высокого уровня, отсюда и образовательный процесс должен строиться по-другому. На предыдущем этапе исследования

нами была разработана модель формирования профессиональной культуры сотрудников ГПС МЧС России [3]. Однако успешное функционирование модели зависит от условий. В этой связи для решения проблемы формирования профессиональной культуры сотрудников ГПС МЧС России мы предлагаем комплекс педагогических уловий эффективной реализации модели.

Соглашаясь с мнением многих учёных, мы опираемся на наиболее известную дефиницию категории «условие», связанную с отношением предмета к окружающим его явлениям, без которых он существовать не может [8]. Под педагогическими условиями, вслед за другими исследователями, будем понимать совокупность каких-либо мер, педагогического воздействия и возможностей материально-пространственной среды [1;4].

Цель работы

Основная цель работы – показать, что эффективность разработанной нами модели формирования профессиональной культуры сотрудников ГПС МЧС России в системе дополнительного профессионального образования существенно возрастает на фоне комплекса педагогических условий.

Метод

В исследовании мы использовали метод естественного эксперимента. Вслед за В.П. Сергеевой и Л.С. Подымовой, под педагогическим экспериментом в данной работе будем понимать эксперимент, задачей которого является выяснение сравнительной эффективности применяемых в учебно-воспитательной деятельности технологий, методов, приёмов, нового содержания и т.д. [6]. Рассматривая данную категорию, нельзя не согласиться с мнением А.Т. Глазунова, что педагогический эксперимент есть ни что иное как «научный опыт, преобразующий педагогическую действительность» [2].

Респонденты

Педагогический эксперимент нашего исследования был проведён в Учебном центре федеральной противопожарной службы по Челябинской области с привлечением сотрудников в статусе слушателей данного учебного заведения. Для осуществления педагогического эксперимента были сформированы четыре группы: контрольная (КГ) и три экспериментальных (1ЭГ, 2ЭГ, 3ЭГ). В первой экспериментальной группе (1ЭГ) процесс подготовки осуществлялся с учётом разработанной нами модели формирования профессиональной культуры сотрудников ГПС МЧС России; во второй группе (2ЭГ) – реализовывалась модель и первая группа педагогических условий; в третьей (3ЭГ) – модель и весь комплекс условий. В контрольной группе (КГ) обучение проводилось без внедрения модели и предложенных нами педагогических условий, на основе принятых в подготовке программ.

Комплекс педагогических условий

Определяя комплекс педагогических условий, мы учитывали следующие моменты:

- педагогический опыт автора в исследуемой проблеме;
- специфику подготовки сотрудников ГПС МЧС России в системе учреждения дополнительного профессионального образования;
- выявление социального заказа общества к действиям специалистов при тушении пожаров, ликвидации их последствий.

На наш взгляд, наиболее существенными, значительно влияющими на эффективность модели формирования профессиональной культуры сотрудников ГПС МЧС России, являются две группы педагогических условий:

1. Организация работы в условиях конкурентно-мотивационной среды.

1) Построение конкурентно-мотивационной среды;

2) Использование метода кейсов для решения профессиональных задач и поддержания практической ориентации подготовки слушателей.

2. Организация работы в команде по саморазвитию слушателей:

1) Формирование у личного состава ГПС МЧС России установки на саморазвитие профессиональной культуры путем стимулирования рефлексивной позиции;

2) Совершенствование навыков работы в команде.

Первая группа условий. Первым условием эффективной реализации модели в группе условий «Организация работы в условиях конкурентно-мотивационной среды» является построение конкурентно-мотивационной среды. Конкурентно-мотивационная среда – это среда, обладающая комплексом стимулирующих факторов (материальных, организационных, психологических, педагогических, технологических), определяющих высокую мотивацию (систему внутренних побуждений к действию) как слушателей, так и педагогического коллектива учреждений дополнительного профессионального образования, обеспечивающую повышение качества образования.

Создание конкурентно-мотивационной среды было необходимым и первым условием для организации всей работы. Отталкиваясь от него, были предложены и реализованы остальные педагогические условия, так как именно после введения в эксперимент первого условия в результате «скрытой» конкуренции выявились явные лидеры, а у большинства обучаемых появилась реальная заинтересованность в результатах своего труда. Причём личный состав ГПС МЧС России в системе отношений построенной конкурентно-мотивационной среды рассматривается нами не просто как объект целенаправленного педагогического воздействия, а как субъект реально действующих социальных отношений, с собственными ценностями, субкультурой.

Вторым условием в группе условий «Организация работы в условиях конкурентно-мотивационной среды» является использование метода кейсов для решения профессиональных задач и поддержания практической ориентации подготовки слушателей. Кейсы, применяемые для формирования профессиональной культуры сотрудников ГПС МЧС России имеют типовую структуру и включают в себя: ситуацию – случай, проблема, история из реальной жизни; контекст ситуации – хронологический, исторический, контекст места, особенности действия или участников ситуации; комментарий ситуации, представленный автором; вопросы или задания для работы с кейсом; приложения. Таким образом, при организации конкурентно-мотивационной среды использовались практико-ориентированные формы и методы с целью приобретения слушателями опыта социокультурных и профессиональных связей и отношений; осуществлялось обучение специалиста выполнению профессиональных ролей в системе практических занятий, ориентированных на достижение успеха в профессиональной деятельности.

Реализация первой группы условий в рамках образовательного учреждения МЧС России имеет ряд достоинств:

- значительно облегчает усвоение теоретического материала;
- развивает и повышает познавательную мотивацию;
- в результате анализа ситуаций образовательный процесс приобретает более целостный вид, что облегчает применение знаний в реальной практической ситуации;
- приучает к ответственности, самостоятельности и вместе с тем «компромиссности» при принятии решений и развивает коммуникативные качества слушателей.

Вторая группа условий. Первым условием в группе условий «Организация работы в команде по саморазвитию слушателей» является формирование у личного состава ГПС МЧС России установки на саморазвитие профессиональной культуры путем стимулирования рефлексивной позиции. Исходя из формулировки условия, поясним определения «установки», «саморазвития», «профессиональной культуры» и «рефлексивной позиции».

1. В нашем исследовании установка рассматривается как готовность к саморазвитию.

2. В психолого-педагогической литературе, сравнивая понятия «развитие» – «саморазвитие», ученые отмечают следующее. Когда речь идет о «развитии личности», то раскрытие данного понятия идет через признак «изменение», причем прогрессивное качественное и количественное изменение личности (мотивации, интеллектуальной сферы, эстетической, нравственной и т.д.).

3. Рефлексивная позиция представляет собой сложное образование, предполагающее определенный уровень личностной зрелости индивида [9], что обусловливает необходимость

организации специальной деятельности, направленной на развитие рефлексивных качеств у слушателей.

В рамках реализации данного условия ключевой категорией являлось понятие «самоанализа», через приёмы эмпатии и элементы тренинга выводящее обучающегося сотрудника в рефлексивную позицию.

Вторым условием данной группы условий является совершенствование навыков работы в команде.

Под групповой работой будем понимать деятельность по развитию своих социальных и коммуникативных способностей: умение слушать и слышать собеседника, аргументированно дискутировать, корректно и убедительно отстаивать своё мнение, делать выбор, принимать коллегиальные решения и нести за них персональную ответственность [7]. Работа в группе направлена на развитие определённых качеств, необходимых сотруднику для работы в команде, так как именно от эффективного взаимодействия зачастую зависит успех профессиональной деятельности.

Особенностью данного педагогического условия является то, что основной целью здесь является не формирование и развитие знаний, умений и навыков, имеющих личностно-ориентированную окраску, а социализация молодого сотрудника, развитие его коммуникаций и влияние их на дальнейшую служебную деятельность. Работа в команде играет важную роль в организации учебного процесса, так как в современных условиях поле деятельности сотрудника ГПС МЧС России, обладающего высоким уровнем профессиональной культуры, требует не только быстрого реагирования, профессиональных знаний, но и умений принять правильное решение в нестандартной ситуации.

Процесс обучения в экспериментальных группах на основе выделенных условий

Организация работы с учетом первого условия. В смоделированной нами среде работа велась по двум направлениям: образовательному и корпоративному. Мы исходили из того, что, если научить слушателей повышению эффективности собственного труда, то формирование профессиональной культуры будет выше. Если научить слушателей работать в группе, то конечный результат сформированности профессиональной культуры ещё более повысится.

Цель образовательная – научить быть эффективным в работе и добиваться поставленных перед собой целей; создать условия для раскрытия внутреннего потенциала личности; способствовать развитию профессиональных качеств у сотрудников ГПС МЧС России осуществлялась с помощью проведения спецкурса.

В работе часто использовались такие методы, как кооперативное обучение, групповая дискуссия, мозговой штурм, публичные выступления. Так, сотрудникам ГПС МЧС было

дано задание подготовить выступления на тему «Профессиональная честь сотрудника пожарной охраны», «Какое решение, принятое в условиях чрезвычайной ситуации, считается обоснованным и успешным». Учебная группа делилась на 3 подгруппы и коллективно готовила ответ, далее «спикер» каждой из групп (некий аналог с кейс-методом) представлял результаты, но при этом обязательным условием было наличие вопросов каждой группы друг к другу). На мозговом штурме на конкретных примерах необходимо было рассказать о честных и др. поступках коллег и, основываясь на данных примерах, составить портрет идеального спасателя. (Пример ответа: образ спасателя – это сильный, грамотный, волевой, обладающий систематическими знаниями в области медицины, психологии, гуманный и ответственный человек.) В рамках спецкурса применялись задания, типа: «Дать оценку происходящим событиям при выступлении в СМИ». Таким образом, отрабатывались элементы публичных выступлений.

Также была проведена дискуссия «Различаются ли существенно понятия честь, честность, честолюбие?» (на примере различных ситуаций):

а) Герой повести А.С.Пушкина «Дуэль» отложил право на ответный выстрел и много лет дожидался более подходящего случая, пока не получил удовлетворения (стрелял);

б) Ответственный сотрудник ЦРУ США Дж. Эймс длительное время сотрудничал с нашей отечественной разведкой, выдавая важнейшие военно-политические секреты США. Постарайтесь себя поставить на его место. Какими бы мотивами Вы могли руководствоваться, поступая так. И какова Ваша фактическая позиция?

Второе направление – корпоративное – представляет возможность слушателям работать в коллективе, принимать определённые, в том числе и компромиссные решения, умение находить наиболее подходящий вариант решения поставленной задачи.

Организация работы с учетом второго условия. Кейсы, применяемые нами для формирования профессиональной культуры сотрудников ГПС МЧС России, подразумевают даже при разборе ситуации определённую структуру:

1. Ситуация – случай (допустим, взрыв вагона с бромом на железнодорожном вокзале).

2. Эта же ситуация переходит при помощи преподавателя и экспертов (в качестве экспертов выступают преподаватели специальных предметов, которые могут оценить решения слушателей, как профессионалы) в конкретную проблемную плоскость. Обозначается степень опасности и сложности данной ситуации, а также на примере фото-видео архивных материалов демонстрируется то, что это действительно было в реальности.

3. При помощи преподавателя анализируется хронология событий.

4. Ключевой момент сценария кейса: Преподаватель представляет слово экспертам, выдвигающим и обосновывающим свои версии произошедшего и тактические действия по

ликвидации последствий взрыва. Здесь наступает один из важных моментов в обсуждении контекста событий. Преподаватель, искусственно моделируя ситуацией, «катализирует» процесс обсуждения и обязательного варианта поддержки и своего обоснования одной из версий. А также в качестве идеального итога – выдвижение собственных, отличных от мнений экспертов. При этом искусственно создаётся конкуренция между группами, выделяются лучшие. Причём выделение лучших по нашим наблюдениям происходит не только за счёт знаний, но и умений, навыков (в частности, коллективной работы). Особенно хотелось бы отметить, что на первый план в обсуждении данной конкретной ситуации выходили слушатели, обладающие наиболее глубокими знаниями по химии и пожарной тактике. Они и получали практически максимальные баллы как за теоретический аспект, так и за практический.

Организация работы с учетом третьего условия. Свою работу в рамках данного условия мы разделил на три этапа. Конечная цель – выход в рефлексивную позицию.

Основная задача первого этапа – «анализ, оценка, выбор» – обеспечение целостного восприятия и осмысления слушателями профессиональных ценностей. На втором этапе мы целенаправленно создавали ситуации, требующие осознания слушателями своих профессионально-ценностных ориентаций, своей деятельности, требующие соотнесения своих достижений с профессиональным эталоном, т.е. ситуации, требующие от сотрудников ГПС МЧС России постоянного профессионально-ценностного выбора. Целью третьего этапа является «самокоррекция» – включение слушателей в деятельность по проектированию образа «Я – профессиональное» или коррекции имеющегося у них образа на основе выбранных профессиональных ценностей.

Мы не акцентировали внимание слушателей на отсутствии отметок о неудачах, полагая, что самооценка все же происходила в обоих направлениях. А публичное оглашение своих достижений является мощным мотивационным фактором к получению еще больших возможностей проявить себя. Кроме того, отметим как положительный аспект изменение отношения слушателей к оценке своих достижений. Если в начале эксперимента слушатели пытались завышать свои оценки, то постепенно это стремление ослабевало. И к концу второго этапа только несколько слушателей упорно ставили себе незаслуженно высокие баллы. Таких слушателей было в группе $Э_1$ – 6 человек; в группе $Э_2$ – 4 человека; в группе $Э_3$ – 5 человек, в основном это были слушатели с большим стажем работы.

Одновременно с имеющимися случаями завышения самооценок были и случаи их занижения. Таких слушателей было в группе $Э_2$ – 4 человека: $Э_1$– 3 человека; в группе $Э_3$ – 1 человек. Как видно, в группе $Э_2$ наибольшее число слушателей имеет неадекватные оценки.

Мы предполагаем, что большие успехи группы в обучении вызвали у некоторых слушателей завышенную самооценку, а у отдельных слушателей заниженную (как протест).

Заключительным этапом формирования установки на саморазвитие профессиональной культуры является соотнесение уровня собственных возможностей с достигнутыми результатами, совершенствование себя в процессе «внутренней соревновательности с самим собой» [5], анализ и исследование собственной деятельности, продвижение по пути самовоспитания и самообразования

Организация работы с учетом четвертого условия. Так как данное условие из второй группы условий являлось последним, то мы посчитали вполне логичным внедрить и проверить его в процессе проведения экзамена по дисциплине «правовая подготовка» со слушателями категории «Диспетчера (радиотелефонисты). Тем более данный метод групповой работы явился продолжением метода кейс-стадии из первой группы педагогических условий.

1. На первом этапе слушатели погружаются в совместную деятельность. Мотивация сформирована – необходимо сдать экзамен. Раздаются темы (например, «Диспетчер – это профессия или призвание», «МЧС России в системе правоохранительных органов», «Правомерное и девиантное поведение сотрудников МЧС России». Группа делится на три подгруппы, определяются критерии работы и ответа.

2. Этап организации коллективной деятельности.

Ключевым моментом здесь является выбор Спикера группы, того человека, от способности которого «подать» материал будет зависеть успех конкретной команды. Они представляют решение группы, но отвечать на вопросы могут и члены групп. Важным моментом здесь является подготовка материала в кратчайшие усечённые сроки, и успех будет зависеть во многом от того, насколько у её членов развиты умения «творить коллективно».

3. Этап анализа и рефлексии совместной деятельности.

Изначально развивая навыки работы в команде, мы не преследовали цели повысить качество знаний, умений и качеств. Цель заключалась в социализации слушателей как в целом, так и отдельных слушателей к дальнейшей службе. Умение работать в команде в целом не оценивалось отрицательно вообще. Слушатели – уже состоявшиеся во многом люди, и мы не должны были отбить интерес. Причём те волнительные эмоции, которые традиционно присутствуют на экзаменах, здесь были заменены активностью и осознанием взаимопомощи товарищу и спикеру в подготовке выступления, презентации и ответе на вопросы. И результат не заставил себя ждать – слушатели получили только положительные эмоции и на этом фоне приобрели неоценимые умения и способность к коллективной деятельности.

Результаты эксперимента

1. Результаты формирующего этапа исследования показали повышение уровня сформированности профессиональной культуры слушателей – сотрудников ГПС МС России во всех группах, однако наиболее существенные изменения произошли в экспериментальных группах. Число слушателей экспериментальных групп, имеющих сформированность профессиональной культуры на высоком уровне, выросло в ЭГ-3 на 68,42 %; в ЭГ-2 на 52,64 %; в ЭГ-1 на 38,89 %. В контрольной группе КГ, где процесс подготовки слушателей осуществлялся без внедрения модели формирования профессиональной культуры слушателей – сотрудников ГПС МС России, увеличилось незначительно (на 11,1 %).

2. Результаты обработки экспериментальных данных по критерию χ-квадрат свидетельствуют, что различия эффективности формирования профессиональной культуры слушателей существенны на уровне значимости 0,05–0,12.

3. При реализации модели формирования профессиональной культуры слушателей – сотрудников ГПС МС России – с комплексом выделенных педагогических условий результаты существенно выше результатов с частичным введением обозначенных условий.

Список литературы

1. Андреев, В.И. Педагогика: Учебный курс для творческого саморазвития [Текст] / В.И. Андреев. – 2-е изд. – Казань: Центр инновационных технологий, 2000. – 608 с.

2. Глазунов, А.Т. Педагогические исследования: содержание, организация, обработка результатов [Текст]/ А.Т. Глазунов. – М.: Издательский центр АПО, 2003. – 41 с.

3. Деккерт, Д.В. Модель формирования профессиональной культуры сотрудников ГПС МЧС России в системе дополнительного профессионального образования / Д.В. Деккерт // Мир науки, культуры, образования. – 2012. – № 3 (34). – С. 85-88.

4. Найн, А.Я., Уметбаев, З.М. Педагогический эксперимент: методика его организации: Учебное пособие [Текст]/ А.Я. Найн, З.М. Уметбаев. – Магнитогорск: МАГУ, 2002. – 127с.

5. Рубинштейн, С.Л. Принцип творческой самодеятельности [Текст] /С.Л. Рубинштейн // Вопросы психологии. – 1986. – № 4. – С. 109.

6. Сергеева, В.П., Подымова, Л.С. Инновации в образовательном процессе: учебно-методическое пособие для студентов и аспирантов высш. учеб. заведений [Текст] / В.П. Сергеева, Л.С. Подымова. – М.: УЦ «Перспектива», 2012. – 182 с.

7. Современные технологии обучения. Методическое пособие по использованию интерактивных методов в обучении / Под ред. Г.В. Борисовой, Т.Ю. Аветовой и Л.И. Косовой. – СПб.: Изд-во «Полиграф-С», 2002. – 79 с.: ил.

8. Философский словарь [Текст] / Под ред. М.М. Розенталя, П.Ф. Юдина [Текст]. – М.: Политиздат, 1968. – 345 с.

9. Штофф, В. А. Роль моделей в познании [Текст] / В. А. Штофф. – Л.: Изд-во Ленинград. ун-та, 1963. – 128 с.

Рецензенты:

Уварина Н.В., д.п.н., профессор, заместитель директора по научной работе Профессионально-педагогического института ФГБОУ ВПО «ЧГПУ», г. Челябинск.

Матушак А.Ф., д.п.н., доцент, профессор кафедры социально-гуманитарных и психолого-педагогических дисциплин Южно-Уральского государственного института искусств им. П.И. Чайковского, г. Челябинск.