

УДК 378.14.015.62

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ В ПОДГОТОВКЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ КАК ОДНО ИЗ УСЛОВИЙ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИИ

Лаврова Е.В.

*Смоленский филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ», Смоленск, e-mail: lavrova@sibe.ru*

В статье рассматриваются инновационные методы в системе обучения государственных и муниципальных служащих, обозначена роль непрерывного образования государственных и муниципальных служащих как одно из условий обеспечения национальной безопасности России. Выделены новые требования и задачи по подготовке специалистов, обладающих ключевыми когнитивными, личностными и социальными компетенциями; определены особенности непрерывного образования с целью соответствия профессионального уровня государственных и муниципальных служащих потребностям времени и характеру решаемых задач. Особо выделен метод case-study как разновидность методов активного обучения и принятия решений, рассмотрены его преимущества и недостатки, описан механизм встраивания метода case-study в учебный процесс. Выделены особенности методики преподавания, обозначены педагогические цели при использовании методов активного обучения и принятия решений.

Ключевые слова: государственная и муниципальная служба, инновационные методы обучения, компетентность, метод case-study, национальная безопасность, непрерывное образование

MODERN TEACHING METHODS IN TRAINING STATE AND MUNICIPAL EMPLOYEES AS A CONDITION OF ENSURING NATIONAL SECURITY OF RUSSIA

Lavrova E.V.

*Smolensk branch of The Russian Presidential Academy of National Economy
and Public Administration, Smolensk, e-mail: lavrova@sibe.ru*

In the article, the author considers innovative methods in the system of training state and municipal employees. The author highlights the role of lifelong education of state and municipal employees as a condition of ensuring national security of Russia and defines new requirements and tasks to prepare professionals with the key cognitive, personal and social competencies. The author identifies new demands and tasks, the features of lifelong education to meet the professional level of state and municipal employees to the needs of the time and nature of tasks. Particularly, the author emphasizes a case-study method as a form of active learning and decision-making, examines the advantages and disadvantages of this method, the author describes the embedding case-study method in the learning process. The author highlighted the specific methods of teaching, outlined the pedagogical purpose by using the methods of active learning and decision-making.

Keywords: the state and municipal service, innovative teaching methods, competence, national security, case-study method, continuing education

Состояние национальной безопасности напрямую зависит от степени реализации стратегических национальных приоритетов и эффективности функционирования системы обеспечения национальной безопасности. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [6] обозначены стратегические направления поддержания высокого уровня национальной безопасности за счет системного решения задач перехода российской экономики от экспортно-сырьевого к инновационному социально ориентированному типу развития путем наращивания сравнительных преимуществ в науке, образовании и высоких технологиях, что позволит задействовать

новые источники экономического роста и повышения благосостояния населения.

Формирование инновационной экономики предполагает превращение интеллекта, творческого потенциала человека в ведущий фактор экономического роста и национальной конкурентоспособности.

Важнейшим фактором формирования и развития инновационной составляющей системы образования российского общества, ее международного престижа как страны, обладающей высоким культурным и научно-технологическим потенциалом, является модернизация отечественной системы образования с акцентом на развитие инновационного образования. При этом следует учесть, что основной целью подобной системы образования

становится не только формирование определенного уровня квалификации, но и раскрытие творческого потенциала, развитие интеллекта как инструмента сознания [4].

При этом развитие инновационного образования невозможно рассматривать вне связи с социально-экономическим положением России в современном мире. Концепция инновационного образования созвучна тем требованиям, которые предъявляются к экономике знаний. Эта концепция раскрывает проблематику активизации созидательного творческого потенциала сферы образования и развития ее инновационной способности [5].

Следовательно, на передний план выдвигаются новые требования и задачи по подготовке специалистов, обладающих ключевыми когнитивными, личностными и социальными компетенциями. При этом, сегодня, как никогда, возрастает роль образования государственных и муниципальных служащих, которое должно обеспечить подготовку специалистов, обладающих высоким уровнем ответственности перед обществом с позиций социальной значимости принимаемых решений, готовых осваивать современные подходы в профессиональной деятельности.

Предпосылкой эффективной деятельности в современных социально-экономических условиях является соответствие профессионального уровня государственных и муниципальных служащих потребностям времени и характеру решаемых задач. На обеспечение этого должна направлена система подготовки государственных и муниципальных служащих.

Однако, если рассматривать систему высшего образования, то действующими в настоящее время критериями качества подготовки являются приобретенные студентами знания в соответствии с разделами (дидактическими единицами) государственного образовательного стандарта. Практическая подготовка студентов в лучшем случае осуществляется через выполнение практических заданий (расчетных заданий, курсовых работ, семинаров и практикумов). Предусмотренные в учебном плане практические занятия для студентов как дневной, так и заочной форм обучения чаще всего являются формальностью и мало влияют на приобретение необходимых компетенций [12].

Таким образом, можно сделать вывод, что действующая система не может решить задачи подготовки специалиста с необходимым набором компетенций. А это означает, что для того, чтобы выпускник вуза смог профессионально выполнять

свои обязанности, он должен «доучиваться». «Доучивание» может выражаться в стажировке, в прохождении лестницы должностей, начиная с самого низшего звена, в переподготовке по программам дополнительного профессионального образования и т.д. Даже хорошие знания полученные в вузе, хотя и облегчают и ускоряют процесс доведения специалиста до требуемого уровня, не гарантируют профессиональных навыков, требуемых на рабочих местах [12].

Достижение новых требований в подготовке государственных и муниципальных служащих возможно только в системе непрерывного образования. Причем непрерывное образование государственных и муниципальных служащих имеет определенные особенности [3, 10, 13]:

1) профессиональная переподготовка и повышение квалификации государственных и муниципальных служащих являются важнейшими условиями их продвижения по службе, связаны с их оценкой и аттестацией;

2) государственный заказ на дополнительное профессиональное образование, конкурсные процедуры по исполнению государственного заказа, заключение государственных контрактов на обучение по образовательным программам (т.е. финансирование за счет средств государственного бюджета, индивидуальное самофинансирование ограничено);

3) дифференцированность образовательных программ и индивидуализация обучения;

4) изменение подходов к обучению: используются андрагогические методы обучения, т.е. методы, дающие наибольшую отдачу при обучении взрослых;

5) широкомасштабное использование дистанционных образовательных технологий.

Следует отметить, что независимо от того, как организовано непрерывное образование государственных и муниципальных служащих, основа и качество профильных знаний закладывается, безусловно, вузом [1]. Именно в вузе должно быть развито стремление к постоянному повышению своего образовательного уровня.

Задачей современной высшей школы становится раскрытие и предоставление возможностей для реализации творческого потенциала всех участников образовательного процесса. Соответственно, раскрытие и становление потенциальных личностных способностей обучающихся, их творческих возможностей, должно стать «краеугольным камнем» в системе обучения и воспитания. При этом, решение вышеназванной

задачи невозможно без пересмотра концепции организации учебно-познавательной деятельности и внедрения в учебно-воспитательный процесс инновационных методов обучения [9].

Отличительной особенностью инновационных методов обучения является, во-первых, то, что обучение должно проводиться в ситуациях, максимально приближенных к реальным, во-вторых, должно осуществляться не только обобщение знаний, но и наработка практических навыков, и, в-третьих, формироваться качественно новая мотивация обучения в эмоционально насыщенном процессе коллективного творчества (межролевое общение увеличивает разнообразие мотивов, а также стимулирует к совместному принятию решений).

Основными инновационными методами обучения являются: методы проблемного и проектного обучения, модульного обучения, игрового обучения, методы мозгового штурма и творческих совещаний, метод case-study, метод «обучения действием» и др.

Особо следует выделить метод case-study как разновидность методов активного обучения и принятия решений. Применение данного метода способствует эффективно анализу возникающих ситуаций, приобретению умений и навыков работать в одной команде, отстаивать свою точку зрения и учитывать мнение и критику других, развивает активность обучаемых, дух состязательности и лидерские качества.

В целом кейс представляет следующие возможности [8, 14]:

1. Выявлять, формулировать и разрешать проблемы с позиции управленца («обучение действием»).
2. Глубже понять и применять управленческие концепции (особенно через серию или цикл кейсов).
3. Сопоставить и сравнить различные подходы и выработать определенную типологию.
4. Осмыслить проблемы и факты, используя имеющийся опыт, видения и суждения (обменяться мнениями и опытом с другими).
5. Развить свои аналитические способности.
6. Повысить свою мотивированность к участию и развить коммуникационные навыки и умения, то есть научиться отстаивать свою точку зрения, приводить уместные аргументы, убеждать других.
7. Продвигать знание актуальных проблем в сфере государственного и муниципального управления.

Преимущества метода case-study в том, что данный метод позволяет решать следующие задачи:

- разрабатывать и принимать управленческие решения в условиях неопределенности;
- овладеть умениями и навыками исследователя;
- разрабатывать программу действий, ориентированных на конкретный результат;
- применять полученные теоретические знания в решении практических задач;
- учитывать различные точки зрения при принятии управленческих решений.

Работа студентов (слушателей) начинается со знакомства с кейс-ситуацией. Студенты (слушатели) самостоятельно в течение 10–15 минут анализируют содержание кейс-ситуации, выписывая при этом необходимую информацию. В результате у каждого студента (слушателя) должно сложиться целостное впечатление о содержании кейс-ситуации.

Знакомство с кейс-ситуацией завершается обсуждением. Преподаватель оценивает степень освоения материала, подводит итоги обсуждения и объявляет программу дальнейшей работы.

Затем происходит формирование рабочих подгрупп – команд. При использовании метода case-study ставится цель максимально активизировать каждого студента (слушателя) и вовлечь его в процесс анализа ситуации и принятия решений. Поэтому группа делится на такое число подгрупп, чтобы последние состояли из 3–5 человек. Чем меньше участников в подгруппе, тем следует ожидать большей вовлеченности каждого студента (слушателя) в работу над кейс-ситуацией. При этом, повышается персональная ответственность за результат.

Команда выбирает руководителя (модератора). Роль модератора состоит в том, то на нем лежит ответственность за организацию работы подгруппы (команды), распределение вопросов между участниками и ответственности за принимаемые решения. После завершения работы модератор делает доклад в пределах 10 минут о результатах работы своей подгруппы (команды). Для представления результатов рекомендуется подготовить презентацию в виде выводов (текст, графики, таблицы).

Остальные подгруппы выступают слушателями и оппонентами докладчика. Обсуждение заканчивается подведением итогов преподавателем.

Следует отметить, что качество самой кейс-ситуации, ее анализа и уровень

вовлеченности студента в обсуждение играют ключевую роль в успешном применении метода case-study.

К настоящему времени не сложилось единого подхода к разработке кейс-ситуаций. Каждая научная школа генерирует свое понимание данного феномена. Интересен подход В.Д. Киселева [2], предлагающего инструмент КЕЙКИС (аббревиатура key integrated information system – ключевая комплексная информационная система), позволяющий оценивать корректность информации, определять неполноту, «зашумленность», предвзятость сведений, на основании которых необходимо принимать адекватные управленческие решения. КЕЙКИС – это новый исследовательский жанр, инструментальное оснащение процесса принятия решений в сложных и слабо формализованных ситуациях.

Инновационные методы обучения могут реализовываться как в традиционной форме, так и с применением дистанционных технологий обучения с использованием электронных учебно-методических комплексов, электронных форм обратной связи в on-line и off-line режимах [7, 8, 11]; проблемно-ориентированного междисциплинарного подхода; проектно-организационных технологий; командной работе при решении практически-прикладных задач и т.п.

Популярность концепции развивающего, личностно ориентированного, контекстного и модульного обучения, а также все большее распространение интерактивных форм обучения подводит к необходимости пересмотра содержания педагогической деятельности и новым функциям современного преподавателя. Применение современных информационных и педагогических технологий способствует изменению, причем радикальному, роли преподавателя – он становится не только носителем знаний, но и инициатором творческой работы обучающихся, способствует самостоятельному выбору обучающимися критериев и методов принятия решений.

Центральный момент инновационных методов обучения – изменение акцентов в методике преподавания, уделение внимания методам работы, направленным на стимулирование ответственности и активности обучающихся. Это смещение акцентов с односторонней активности преподавателя на самостоятельное обучение, ответственность и активность обучающихся,

является основой всех преобразований, в том числе направленных на развитие ключевых компетенций [7]. При этом, педагогические цели можно разделить на дидактические (закрепление системы знаний по предметной области; выработка умений, в том числе связанных с применением современных информационных технологий; овладение навыками межролевого общения и принятия совместных решений) и воспитательные (развитие творческого мышления, мотивации к практическому использованию полученных знаний, умений и навыков; раскрытие индивидуального стиля поведения в процессе взаимодействия; преодоление психологических барьеров в отношении к формам и методам активного обучения).

Однако, несистематизированное применение разнообразных инновационных методов обучения как попытки отхода от единого шаблона в образовательном процессе может стать причиной того, что студенты, вовлеченные в инновационные формы обучения, не смогут понять суть проблем, которые необходимо раскрыть в процессе занятий. Поэтому инновационные методы обучения не следует возводить в ранг самоцели, поскольку они, прежде всего, являются инструментами для решения образовательных задач – достижения высокого качества подготовки специалистов. Каждый метод должен учитывать специфику конкретного учебного курса. Навязывание преподавателю современных методик обучения не всегда может принести ожидаемый результат, поскольку инновационное развитие – это не только непосредственно сами инновации, но и развитие системы факторов и условий, необходимых для их внедрения. Следовательно, не вызывает сомнения актуальность системы инновационно-образовательного менеджмента, которая бы создавала в вузе условия для мотивированной инновационно-образовательной деятельности преподавателей и инновационного характера обучения государственных и муниципальных служащих.

Список литературы

1. Авдийский В.И. Современные требования к подготовке специалистов новой формации как одно из условий обеспечения национальной безопасности России // Инновационное развитие экономики. – 2014. – № 2(19). – С. 15–20.
2. Киселев В.Д. Российские кейсы в жанре КЕЙКИС // Маркетинг услуг. – 2014. – № 1(37). – С. 22–47.

3. Ключкова Т.Н. Влияние непрерывного профессионального образования на повышение уровня развития государственных и муниципальных служащих // *Власть*. – 2010. – № 5. – С. 24–26.
4. Ковалева С.В., Жутаева Н.А., Строева Е.В. Институциональные аспекты формирования системы инновационного образования в России // *Университетский вестник*. – 2015. – № 2(16). – С. 69–70
5. Ковалева С.В. К вопросу об изменении образовательных потребностей при переходе к постиндустриальному обществу // *Инновации: бизнес и образование: материалы научно-практической конференции*, Смоленск, 18 июня 2010 г. – Смоленск: НОУ ВПО «Смоленский институт бизнеса и предпринимательства», 2010. – С. 100–102.
6. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р.
7. Лаврова Е.В. Интерактивные формы и виды учебных занятий с использованием дистанционных технологий // *Развитие системы высшего образования в сфере культуры: научный и образовательный опыт: материалы Международной научно-практической конференции*. – Орел: Орловский государственный институт искусств и культуры, 2015. – С. 177–179.
8. Лаврова Е.В. Методика встраивания в учебный курс активных методов обучения (на примере метода case-study) // *Материалы научно-практической конференции ученых МАДИ(ГТУ), РГАУ-МСХА, ЛНАУ, Москва-Луганск, 18–19 января 2006 г.* – М.: МАДИ, 2006. – С. 75–79.
9. Лаврова Е.В. Основные направления инноваций в современном образовании: инновационные методы обучения // *Инновации: бизнес и образование: материалы научно-практической конференции*, Смоленск, 18 июня 2010 г. – Смоленск: НОУ ВПО «Смоленский институт бизнеса и предпринимательства», 2010. – С. 108–110.
10. Малышева В.В. Профессиональная компетентность государственных служащих и ее формирование в условиях непрерывного образования // *Известия Волгоградского государственного педагогического университета*. – 2007. – № 1. – С. 87–91.
11. Прохоренков П.А., Прохоренкова А.Т. Опыт разработки и внедрения информационной системы дистанционного обучения // *Инновации: бизнес и образование: материалы научно-практической конференции*, Смоленск, 21–22 ноября 2013 г. – Киров, 2014. – С. 206–211.
12. Прохоренков П.А. Развитие компетенций в системе высшего образования // *Университетский вестник*. – 2015. – № 2(16). – С. 83–85.
13. Шпекторенко И.В. Особенности принципов обучения в непрерывном образовании государственных служащих // *Образование и общество*. – 2006. – № 4. – С. 15–18.
14. Technigs with cases. James A. Errskine, Michiel R. Leenders, Louise A. Mauffette Leenders School of Business Administration. – The University of Western Ontario London, Canada, 1981. – 305 p.