

П. Ленгранд утверждал, что непрерывное образование – это продолжающийся всю жизнь процесс, в котором важную роль играет интеграция как индивидуальных, так и социальных аспектов человеческой личности и ее деятельности [1, с. 2–5]. В 1972 г. ЮНЕСКО официально признало непрерывное образование главным принципом, «руководящей конструкцией» образовательных систем. Именно с этого времени принцип непрерывности стал преобладающим вектором образовательных преобразований практически во всех странах мира.

Очевидно, что в условиях мирового финансово-экономического кризиса на передний план выдвигается актуальная задача – подготовка работника новой формации, а именно «человека работающего», в комплексном формате, способного к экономическому и творческому мышлению, обладающего знаниями в области маркетинга и новейших информационных технологий, ориентирующегося в хозяйственных, социальных и культурных аспектах управленческой деятельности. Именно непрерывное профессиональное образование (continuing vocational education and training) обеспечивает постоянное обновление профессиональных компетенций.

В настоящее время, по мнению зарубежных исследователей, становление системы непрерывного образования основывается на двух взаимосвязанных тенденциях: с одной стороны – вторжение производства в сферу базовой подготовки, с другой – проникновение обучения в производственный процесс, что способствует стиранию граней между различными стадиями образовательного цикла. Значимыми факторами развития системы непрерывного образования выступают усовершенствованное кадровое планирование на уровне организаций, государственное финансирование, льготное налогообложение, поддержка на законодательном уровне новых форм взаимодействия образования, науки и производства.

Европейские экономисты провели прямую зависимость непрерывного образования от степени наукоемкости производства (в частности, от доли расходов на НИОКР в общей сумме продаж). На Западе в высокотехнологичных отраслях промышленности ежегодно проходят переподготовку 75–85 % персонала, при этом компании имеют право присуждать своим работникам ученые степени. В этой связи в деловых кругах справедливо говорят о превращении корпораций в «институты непрерывного образования». В США общие расходы в области профессиональной подготовки персонала сравнимы лишь с затратами на оборонную промышленность. Ежегодно японские предприятия на переобучение сотрудников тратят порядка 10–12 % фонда заработной платы, при этом обучение рассматривается как составная часть трудовой деятельности работника.

В русле мировых тенденций движется и Республика Беларусь. В условиях инновационного развития экономики новый импульс процессу непрерывного профессионального образования придал указ президента Республики Беларусь от 2 июня 2009 г. № 275 «О некоторых мерах по совершенствованию подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в сфере управления». Помимо подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки он реализуется через иные виды непрерывного образования руководителей различных уровней (самообразование, дистанционное обучение, краткосрочные курсы, мастер-классы и т. д.). Повышаются требования и к подбору кадров (учитываются деловые и профессиональные качества, возраст) и наполнению обучения.

Таким образом, система непрерывного образования призвана решать задачи «оперативного реагирования» на возникающие изменения в жизнедеятельности любого государства. Исходя из этого, следует продолжить создание особой образовательной среды инновационного типа – системы непрерывного образования, обладающей максимально высоким технологическим потенциалом, оперативно адаптирующейся и готовой к импульсному режиму функционирования.

Библиографические ссылки

1. Ахренов В.Н. Системный подход к реализации непрерывного образования // Среднее проф. образование. 2009. № 6. С. 2–5.

В.В. Мелешко, профессор кафедры уголовного процесса Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук;

Ю.В. Гуца, аспирантка кафедры педагогики высшей школы и современных воспитательных технологий Белорусского государственного педагогического университета имени Максима Танка, магистр педагогических наук

ОБ АКТУАЛЬНОСТИ ИНТЕРАКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

В Республике Беларусь на современном этапе наблюдаются процессы постепенного реформирования системы образования, цели и мотивы которых в целом соответствуют основным тенденциям развития образования в Европе и СНГ. Основной декларируемой целью происходящих изменений является приведение системы образования в соответствие с изменившимися общественно-экономическими условиями, в

результате чего она сможет более эффективно осуществлять подготовку и воспитание граждан, способных эффективно функционировать в этих условиях. Принципы «связь образования с жизнью» и «образование через всю жизнь» сдвигают цель обучения с приобретения знаний в сторону самостоятельного приобретения и творческого применения умений и навыков (компетенций) самими обучающимися. Реформирование образования ведет к его демократизации, понимаемой как переход к более полному учету индивидуальных интересов и потребностей обучаемых и отход от авторитарной модели взаимоотношений между преподавателем и обучаемым. Таким образом, новые принципы образования – «гуманизация» и «демократизация» – влекут за собой коренной пересмотр содержания, форм, методов и средств обучения, требуют формирования педагога нового типа [1, с. 23–24]. Изменение форм преподавания является одним из вариантов решения задачи личностной переориентации высшего образования, так как устоявшаяся традиционная лекционно-семинарская система не дает возможности активного включения студента в учебно-воспитательный процесс. Следовательно появляется необходимость введения педагогических технологий, максимально приближающих учебный процесс к самому обучаемому.

Студент сегодня должен выступать не просто как объект процесса обучения, а как его активный субъект, педагог же – как его организатор. Отсюда вытекает потребность в смене устаревшей догматичной, базирующейся по сути на сугубо лекционных формах системы подготовки специалиста, на формы преподавания, основанные на взаимодействии и общении между обучающим и обучающимся. Психолого-педагогический анализ методов, форм, средств, применяемых во время проведения занятий в вузах, показал, что в учебно-воспитательном процессе по-прежнему преобладает репродуктивность при восприятии и усвоении информации, так как лекционно-семинарская система по своей сути пассивна. В такой системе инициатором активности, а нередко и ее единственным субъектом, является преподаватель. Таким образом, упускается главное: успешное овладение учебным материалом зависит только от мыслительности самого учащегося. На основе этого возникает проблема, разрешению которой может способствовать внедрение в учебно-воспитательный процесс вуза форм и методов интерактивного обучения, в основе которого лежат идеи интеракционизма – направления в современной социальной психологии и педагогике, объектом изучения которого являются межличностные коммуникации («обмен символами»), важнейшими составляющими которых признается способность человека «принимать роль другого», представлять, как его воспринимает партнер по общению или группа, соответственно интерпретировать ситуацию и конструировать собственные действия. Сам психологический термин

«интеракция» означает взаимодействие (от англ. interact, где inter – взаимный, act – действовать). Согласимся с мнением Б.Ц. Бадмаева, что интерактивным обучением является обучение, основанное на психологии человеческих взаимоотношений и взаимодействий. Таким образом, интерактивное обучение представляет собой активное, постоянное взаимодействие между преподавателем и студентом в процессе обучения с использованием таких форм, которые обеспечивают реализацию внутреннего механизма саморазвития обучающихся, тем самым повышая качество их учения и текущий контроль самостоятельной работы обучающихся.

А.А. Вербицкий считает, что интерактивное обучение знаменует собой переход от преимущественно регламентирующих, алгоритмизированных, программированных форм и методов организации дидактического процесса к развивающим, проблемным, исследовательским, поисковым, обеспечивающим рождение познавательных мотивов и интересов, условий для творчества в обучении [2]. Таким образом, интерактивное обучение является альтернативой традиционному педагогическому воздействию, определяющему сущность авторитарно-императивного, личностно отчужденного педагогического процесса.

Однако сегодня существуют некоторые недостатки, связанные с внедрением интерактивного обучения в учебно-воспитательный процесс вуза. По мнению Т.Н. Добрыниной, к ним относятся:

- слабая разработанность теоретических основ использования форм и методов интерактивного обучения;

- недостаточное методическое обеспечение применения интерактивного обучения в вузе;

- отсутствие комплексного использования различных форм, средств и методов интерактивного обучения в органическом сочетании с традиционными;

- слабое включение преподавателей, интерактивное обучение остается для них сферой передового педагогического опыта.

По нашему мнению, данный перечень может быть дополнен и иными недостатками:

- подмена преподавателями понятий «интерактивные методы обучения» и «активные методы обучения»;

- внедрение интерактивного обучения в практику деятельности вузов происходит стихийно.

Анализируя работы по проблематике интерактивного обучения, нельзя не отметить, что во многих публикациях (чаще в периодических педагогических изданиях) часто отсутствует перечень основных идей, а также четкая позиция автора по поводу того, что является теорией, а что практикой и опытом. Для данных работ характерен предписывающий (директивно-обобщенный) стиль изложения, а также приведение

статистических данных и фактов без достаточного теоретического обоснования основного тезиса своей статьи.

Таким образом, на сегодняшний день теоретические разработки принципов активизации учебно-познавательного процесса, технологии, способы и формы их реализации, дидактические приемы и методы активизации не составляют единой, целостной психолого-педагогической концепции интерактивного обучения. Как правило, они используются в отрыве друг от друга и служат для построения методик, преследующих частные учебные цели. Нередко эти методики относят к интерактивному обучению, хотя они преследуют цели, не в полной мере соответствующие интерактивному обучению [3].

Исходя из вышеизложенного, можно обозначить противоречие: с одной стороны, потребность вуза в применении интерактивных форм обучения студентов, а с другой – отсутствие теоретического обоснования модели, технологии, условий применения интерактивных форм обучения в высшей школе. Таким образом, создание концептуальных основ интерактивного обучения является объективной необходимостью нашего времени.

Библиографические ссылки

1. Вашина К.Я., Петров Ю.Н., Белиловский В.Д. Педагогический менеджмент (концепция, опыт работы). М., 1991. 268 с.
2. Вербицкий А.А. Психолого-педагогические особенности деловой игры как формы знаково-контекстного обучения // Игровое моделирование: методология и практика / под ред. И.С. Ладенко. Новосибирск, 1987. С. 78–100.
3. Добрынина Т.Н. Педагогические условия применения интерактивных форм обучения в педагогическом вузе : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Новосибирск, 2003. 196 с.

Е.Н. Мисун, преподаватель кафедры философии и идеологической работы Академии МВД Республики Беларусь

СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Современное общество становится все более требовательно заинтересованным в получении специалистов с высшим образованием, обладающих наряду с квалификационно-профессиональными компетенциями развитой системой мировоззренческих и нравственных качеств, инновационной восприимчивостью и активной настроенностью на позитивные преобразования. Наниматели ждут от учреждений образова-

ния таких специалистов, которые были бы способны не только реализовывать стандартные цели, но и творчески выходить за пределы предписаний, способных к постоянному самообучению, саморазвитию и предметной адаптации к динамично изменяющимся условиям профессиональной среды, ответно целенаправленно влиять на эту среду.

Система подготовки специалистов в Республике Беларусь в целом сориентирована на формирование именно таких специалистов: всесторонне компетентных в соответствующих отраслях знаний и практики. Об этом свидетельствуют требования принимаемых на разных государственно-управленческих уровнях решений, рекомендаций. Основные из них сформулированы в Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 года, в законах Республики Беларусь «Об образовании», «О высшем образовании», в Образовательном стандарте Республики Беларусь и др.

Все это в полной мере относится и к подготовке кадров для правоохранительных органов. Система подготовки кадров органов внутренних дел представляет собой обусловленную потребностями государства многоуровневую систему многопрофильного непрерывного обучения граждан и действующих сотрудников органов внутренних дел, осуществляемого как в ведомственных образовательных и научно-исследовательских учреждениях различного типа и вида, так и непосредственно на местах службы. Рассматривая профессиональную подготовку с точки зрения системного подхода, мы опираемся на ряд принципов, позволяющих подходить к анализу ее основных компонентов с позиций целостности, функциональности, организованности и динамичности. В этой связи любая из представленных выше подсистем не является простой суммой составляющих ее отдельных компонентов, а представляет собой целостную, интегрированную совокупность множества взаимоотношений, определяющих ее качественную составляющую. Профессиональная подготовка включает в себя две основные подсистемы – профессиональное образование и служебную подготовку.

В настоящее время профессиональное образование состоит из первоначальной подготовки, подготовки специалистов с высшим и средним специальным образованием, повышения квалификации и переподготовки кадров, подготовки кадров высшей научной квалификации и др.

Следует отметить, что система профессионального образования Министерства внутренних дел Республики Беларусь всегда социально обусловлена и социально ориентирована. С одной стороны, она выступает специфическим инструментом реализации государственной кадровой политики по обеспечению органов внутренних дел страны высококвалифицированными и компетентными кадрами с требуемым набором