

УДК 37.2
ББК 74.40
Г-59

Гойнов Иван Владимирович, соискатель кафедры социальных технологий Северо-Кавказского федерального университета, г. Ставрополь, преподаватель ФКОУ ВО «Пермский институт федеральной службы исполнения наказаний России», e-mail: kaf.socteh@yandex.ru

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КЕЙС-МЕТОДА ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ ФСИН
(ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ)
(рецензирована)**

Статья представляет собой анализ использования кейс-метода в системе повышения квалификации. Обозначено авторское понимание использования кейс-метода в системе повышения квалификации. Выделены требования к кейс-заданиям, используемым для сотрудников ФСИН при повышении квалификации. Выявлены профессиональные умения, формируемые при решении кейс-заданий слушателями курсов, являющихся сотрудниками ФСИН. Предложена схема работы с кейсами для слушателей, являющихся сотрудниками ФСИН.

Ключевые слова: кейс, кейс-метод, кейс-задание, повышение квалификации, обучение, сотрудник ФСИН.

Goynov Ivan Vladimirovich, a competitor of the Department of Social Technologies of the North Caucasus Federal University, Stavropol, a lecturer of FCEI HE "Perm Institute of the Federal Penal Service of Russia", e-mail: kaf.socteh@yandex.ru

**USING CASE-METHOD OF TRAINING IN THE SYSTEM
OF STAFF DEVELOPMENT OF FPS OFFICERS
(FEDERAL PENAL SERVICE)**

(reviewed)

The article analyzes the use of case-method in the system of staff development. The author's understanding of the use of the case-method in the system of staff development is indicated. The requirements for case-studies used for the staff of the Federal Penal Service for improving their qualifications have been singled out. Professional skills formed during solving case-tasks by students - officers of the Federal Penal Service are revealed. The scheme of work with cases for students - officers of the Federal Penal Service is offered.

Key words: case, case-method, case-task, staff development, training, FPS officer.

В настоящее время кейс-метод становится наиболее востребованным в системе повышения квалификации сотрудников различных сфер деятельности, в том числе и сотрудников ФСИН. В развитии профессиональных компетенций сотрудников, использование метода кейсов дает возможность достичь высокого уровня. Потребность в реализации кейс-метода в системе повышения квалификации обусловлена тем, что новые знания усваиваются через призму ситуационных задач, опираясь на базовые профессиональные знания.

Понятие кейс-метод имеет множественное значение. Анализ педагогической литературы (А.М. Деркач, О.Г. Смолянинова, Н.В. Власова, А.М. Долгоруков, А.М. Зобов, Д.А. Махотин, Е.А. Михайлова и др.) дает основание говорить о кейс-задании, как о специально разработанных педагогом ситуационных задачах, на основе фактического материала для формирования определенных знаний и умений обучающихся. Следовательно, непосредственное использование педагогом кейс-заданий в педагогической практике реализует сам кейс-метод.

При реализации кейс-метода активизируются различные профессиональные компетенции слушателей курсов повышения квалификации:

- 1) профессиональные теоретические знания;
- 2) практический профессиональный опыт;
- 3) способности к деловой коммуникации;
- 4) способности участвовать и вести дискуссию;
- 5) умения отстаивать свою позицию, доказательно вести диалог. [1, 2]

Кейс-метод позволяет слушателям курсов проявить аналитические и оценочные способности, развивать навыки работы в команде, проявить теоретические знания в практической деятельности. Использование кейс-метода способствует развитию у слушателей способности к поиску различных путей решения профессиональных задач, а также определения наиболее оптимальных из них.

При решении кейс-задач слушателями ФСИН, происходит импровизация какой-либо ситуации в профессиональной сфере, что требует максимального приближения к реальной ситуации и принятию наиболее верного (адекватного) решения. В реальной профессиональной деятельности сотрудники ФСИН часто сталкиваются с различными непредвиденными ситуациями, которые происходят с коллегами, другими сотрудниками, подчиненными, с осужденными. Отметим, что «готовых рецептов» в разрешении сложных профессиональных ситуаций найти трудно, однако, кейс-метод дает возможность «проиграть» и успешно решить возникающие проблемы, которые могут встретиться в профессиональной деятельности сотрудника ФСИН. Деятельность сотрудников ФСИН носит «закрытый» характер, в связи с чем обращение к реальным ситуационным задачам позволяет сотрудникам, слушателям курсов, рассматривать ситуации, возникающие в других подразделениях. Это способствует развитию профессиональных компетенций.

Опираясь на вышеизложенное, можно заключить, что использование кейс-метода способствует развитию следующих профессиональных умений и навыков:

- аналитические умения: систематизация, анализ, синтез понятий и явлений, классификация данных, логическое мышление и т.п.;
- практические навыки: решение проблемных ситуаций в профессиональной деятельности;
- творческие умения: способность применить творческие способности в решении нестандартных проблемных ситуаций;
- коммуникативные навыки: вести беседу, дискуссию, способность к взаимодействию к микро-коллективу сотрудников, способность отстаивать свои взгляды и способы решения проблемных ситуаций, использовать таблицы, графики и т.п.;
- социальные навыки: способность к самооценке и оценке других людей, способность аргументировано высказывать свою точку зрения, самоконтроль;
- навыки самоанализа: анализ собственных решений и действий и действий других людей. [3]

Система повышения квалификации предполагает, что преподаватель, грамотно направляя дискуссию, способствует видению новых решений стандартных и нестандартных ситуаций.

Кейс-задания для слушателей курсов, должны быть более ориентированными на практическую деятельность, нежели кейс-задания для студентов вузов.

К разработке кейсов для слушателей курсов ПК предъявляются следующие требования:

- актуальность проблемной ситуации, которая выбирается в качестве обучающей на курсах повышения квалификации;
- наличие в выбранной ситуации неразрешенного вопроса или противоречия;
- должны быть определены временные рамки для проблемной ситуации;

- желательное использование реальных проблемных ситуаций;
- грамотное описание проблемной ситуации. [4]

Кейс-задания могут быть представлены слушателям курсов в виде текста, устно или видео-кейс. Объёмы кейсов могут быть разными, как краткими (западноевропейские кейс материалы), так и достаточно большими (американские кейс материалы). Следует помнить, что кейсы больших объёмов (более двух страниц печатного текста) часто вызывают затруднения у слушателей. Их следует решать поэтапно или разбить на несколько более объёмных и логичных элементов. [5]

В практике профессионального образования выделяют следующие типы кейс-заданий: обучающие кейсы, аналитические кейсы, эвристические и исследовательские кейсы.

Обучающие кейсы характеризуются тем, что слушателям предлагается высказать свое мнение по проблеме, а в завершении обсуждения педагог самостоятельно комментирует ответы и обосновывает правильное решение.

В аналитических кейс-заданиях обязательно должны присутствовать 3-4 варианта ответов. Слушатели анализируют каждый из предложенных вариантов ответов и склоняются к одному из них. В результате, слушатели должны обосновать свой выбор.

Решая эвристический кейс, слушатели должны выстроить собственное обоснованное решение поставленной проблемы, опираясь на материалы кейса. Возможно, для обоснования своей точки зрения, слушателям приходится дополнять кейс-задание новой информацией. Для решения эвристического кейса допускается поиск и представление любой необходимой информации (текстов, иллюстраций, схем и т.д.).

Исследовательские кейс-задания схожи по своей функциональности с эвристическими кейсами. Слушатели предлагают собственное видение и решение кейс-задания. Для обоснования своей точки зрения, слушатели либо дополняют готовый кейс новой информацией, либо, в зависимости от решения, готовят новый кейс. [6, 7]

В рамках курсов повышения квалификации чаще используются аналитические, эвристические и исследовательские кейсы, в зависимости от уровня подготовки группы слушателей повышения квалификации.

Потенциал кейс-метода в развитии личностно-профессиональных качеств слушателей ФСИН значительно выше, чем у иных традиционных методов обучения. При решении кейс-задачи слушатели и преподаватели находятся в постоянном взаимодействии, дискутируют друг с другом, принимают сторону другого или отстаивают свою, стараются обосновать свои решения. Применения таких активных методов, как кейс-метод, можно считать основным в совершенствовании профессиональных компетенций слушателей, в том числе и слушателей-сотрудников ФСИН.

При реализации кейс-метода можно интегрировать и другие методы активного обучения, например, «мозговой штурм», игровые методы, моделирование, систематизация, метод классификации и др.

При работе с кейс-заданием слушателям курсов повышения квалификации рекомендуется:

- познакомиться с условиями кейс-задания, выделить главное (ключевые моменты), отсеять лишнюю информацию;
- провести всесторонний анализ проблемы, представленной в кейс-задании, сформулировать эту проблему;
- провести поиск дополнительных сведений, необходимых для решения проблемы и отсутствующих в кейсе;
- проводить контроль времени, просматривать еще раз условия кейс-задания (возможно есть упущения);
- распределить задачи для участников группы, решающей кейс-задание: организатор, критик,

эксперт, аналитик, оформитель и др. необходимые при решении данного кейса;

– необходимо проявить себя каждому участнику группы слушателей повышения квалификации;

– фиксировать, желательно письменно, все идеи и решения, возникающие в ходе обсуждения кейса;

– совместно выработать единое решение, прийти к консенсусу;

– оформить результаты решения кейс-задания в виде презентации, небольшого отчета, доклада и т.п., главное, чтобы это было наглядно, доступно и понятно не только участникам группы, но и другим слушателям;

– полно и доказательно представить результаты работы над кейсом.

Учитывая специфику службы ФСИН, нами определена последовательность работы с кейс-заданиями, которую необходимо учитывать педагогам курсов повышения квалификации. Приступая к работе с первым кейс-заданием, необходимо создать динамику обсуждения проблемы, для этого педагог может предложить слушателям последовательную схему вопросов. Например: 1) изложите, о чем сообщается в ситуации кейс-задания; 2) сформулируйте проблему, возникшую в изложенной ситуации (необходимо сформулировать односложную одну фразу); 3) кто виноват в возникшей ситуации (при совместном обсуждении, необходимо прийти к единому мнению); 4) что делать (предлагаются варианты решения кейс-задания).

Таким образом, нами определено, что использование кейс-метода в системе повышения квалификации является наиболее эффективным средством для формирования новых профессиональных компетенций, развития уже имеющихся умений и навыков слушателей – сотрудников ФСИН. Специфика профессиональной деятельности обуславливает и проблематику кейс-заданий, которые должны отражать наиболее актуальные проблемные ситуации, возникающих при взаимодействии с руководством, с коллегами, с осужденными. Кейс-метод дает возможность «погружения» в проблему для слушателей курсов (сотрудников ФСИН), стимулирует саморазвитие сотрудников, позволяет развиваться аналитическим способностям, профессиональным умениям и навыкам.

Литература:

1. Горюва О.А. Использование активных методов обучения в системе повышения квалификации в условиях реализации ФГОС НОО [Электронный ресурс] // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2011. №3(8). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-aktivnyh-metodov-obucheniya-v-sisteme-povysheniya-kvalifikatsii-v-usloviyah-realizatsii-fgos-noo-1>

2. Зритнева Е.И. Повышение квалификации сотрудников системы социальной защиты населения Ставропольского края: компетентностный подход // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2016. №1(52). С. 125-131.

3. Саенко Л.А., Зритнева Е.И. Методологические подходы к изучению феномена социальной ответственности личности // Историческая и социально-образовательная мысль. 2016. Т. 8, №5. С. 141-145.

4. Саенко Л.А. Аксиологическое содержание образования в условиях трансдисциплинарности // Мир науки, культуры, образования. 2017. №6(67). С. 136-137.

5. Саенко Л.А. Педагогические технологии внутрифирменного обучения. Ставрополь: Бюро новостей, 2010. 92 с.

6. Саенко Л.А. Безработные как субъекты обучения // Сибирский педагогический журнал. 2008. №6. С. 178-189.

7. University as center of regional social-economic and scientific-innovative development / Vodenko

